

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Гражданское право и процесс»

(наименование кафедры полностью)

40.03.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки, специальности)

Гражданско-правовой

(направленность (профиль))

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему Судебное рассмотрение трудовых споров

Студент

П.В. Кукушкин

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Т.Н. Уколова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой канд. юрид. наук, доцент, А.Н. Федорова

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

«_____» _____ 20____ г.

Тольятти 2018

Аннотация

к бакалаврской работе «Судебное рассмотрение трудовых споров»

студента группы ЮРб-1401

Кукушкина Павла Валентиновича

Актуальность темы данной бакалаврской работы заключается в том, что переход России к рыночной экономике способствует формированию новых правовых и социально-трудовых отношений, которые приводят к возникновению разногласий между работником и работодателем, а также повышению уровня социальной напряженности. Избежать разногласий невозможно, так как в условиях рыночной экономики трудовые правоотношения направлены на максимально полное удовлетворение интересов работника и работодателя, что на практике не всегда осуществимо. Тема данной работы выбрана не случайно, так как каждый гражданин РФ осуществляет трудовую деятельность с целью обеспечения себя необходимыми благами. Именно в процессе трудовой деятельности возникают трудовые споры. Из-за несовершенства законодательства возрастает нагрузка на суды, загруженность которых растёт с каждым годом. Уровень разработанности темы свидетельствует о необходимости проведения дополнительных исследований, направленных на полный анализ проблематики трудовых споров и регулирующего законодательства.

Цель работы – комплексный анализ института судебного рассмотрения и разрешения трудовых споров в современном трудовом и гражданском процессуальном праве.

Задачи исследования: рассмотреть понятие и виды трудовых споров; выявить причины возникновения трудовых споров; рассмотреть подведомственность и подсудность трудовых споров; рассмотреть порядок разрешения трудового спора в суде первой инстанции; проанализировать судебную практику по трудовым спорам; выявить проблемы трудовых споров и предложить пути их решения.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в процессе разрешения трудовых споров.

Предметом исследования являются нормативные правовые акты, научная и учебная литература, регулирующая процесс разрешения трудовых споров, а также материалы судебной практики.

Методологической базой работы является диалектический и сравнительно - правовой метод.

Степень разработанности темы – наиболее аргументированные разработки в области разрешения трудовых споров представили Агафонова Г.А., Беспалов Ю.Ф., Буянова М.О., Гейхман В.Л., Егорова О.А., Куликова М.А., Куренной А.М., Лушников А.М., Маврин С.В., Орловский Ю.П., Пресняков М.В., Решетникова И.В., Треушников М.К., Ярков В.В. и другие. Работы данных ученых составляют мощную теоретическую базу для разработки проблем института трудовых споров.

В работе раскрыт термин «трудовой спор», приведена классификация трудовых споров, выявлены причины возникновения трудовых споров, разграничена подведомственность и подсудность трудовых споров, рассмотрен порядок разрешения трудовых споров в суде первой инстанции, исследованы проблемы трудовых споров и предложены пути их решения.

Бакалаврская работа состоит из введения; двух взаимосвязанных глав, разделенных на два параграфа; заключения; списка нормативных правовых актов и используемой литературы; приложения.

Всего использовано 59 источников. Объем работы составил 63 страницы.

Оглавление

Введение.....	6
Глава 1 Возбуждение и подготовка гражданского дела по трудовому спору к судебному разбирательству	9
1.1 Возбуждение дела по трудовому спору	9
1.2 Подготовка дела к судебному разбирательству	20
Глава 2 Рассмотрение и разрешение трудовых споров.....	32
2.1 Рассмотрение трудового спора по существу	32
2.2 Постановление суда первой инстанции	45
Заключение	56
Список используемой литературы	59

Введение

Российская Федерация проходит активный путь развития общественных отношений, складывающихся в тех или иных отраслях права. Развитие права неразрывно связано с развитием других сфер общества: экономической, политической, социальной и духовной.

Право и экономика взаимосвязаны, так как изменения в праве влекут изменения и в экономике. В настоящее время в России развивается рыночная экономика. В Конституции РФ отсутствует прямое указание на рыночный характер отношений, однако, экономические принципы закреплены в отдельных статьях Конституции РФ¹. Например, ст. 8 Конституции РФ гарантирует единство экономического пространства, свободное перемещение товаров, услуг и финансовых средств. Ст. 34 Конституции РФ гарантирует свободу предпринимательства, а ст. 35 Конституции РФ закрепляет право частной собственности.

Развитие рыночной экономики напрямую зависит от успешного развития рынка труда, то есть сферы формирования спроса и предложения на рабочую силу. Стоит отметить, что под рабочей силой понимается не работник, а его знания и способности, необходимые работодателю для реализации поставленных задач. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ, каждому гражданину предоставлено право распоряжения своими знаниями и выбора профессии.

Сторонами трудовых отношений выступают работник и работодатель, заключившие трудовой договор. Трудовой договор – соглашение между сторонами, где работодатель создаёт благоприятные условия для выполнения работником определенных задач, прописанных в договоре, а работник обязуется выполнять поставленные перед ним задачи.

Однако, не все условия трудового договора соблюдаются сторонами в

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенными законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ) // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

полном объёме. Возникают конфликты, перерастающие в трудовые споры. Ч. 4 ст. 37 Конституции РФ признаёт наличие индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также указывает на способы их разрешения, установленные федеральным законодательством, прежде всего, Трудовым кодексом РФ². В ст. 1 ТК РФ сказано, что трудовое законодательство направлено на создание необходимых условий, позволяющих разрешать трудовые споры.

Статья 46 Конституции РФ закрепляет право каждого гражданина на обращение в суд за защитой своих нарушенных прав и свобод.

Таким образом, защита трудовых прав работника является одним из важнейших приоритетов Российской Федерации.

Актуальность работы заключается в том, что переход России к рыночной экономике способствует формированию новых правовых и социально-трудовых отношений, которые приводят к возникновению разногласий между работником и работодателем. Избежать разногласий невозможно, так как в условиях рыночной экономики трудовые правоотношения направлены на одновременное удовлетворение интересов работника и работодателя, что на практике не всегда возможно. Возникает конфликт, перерастающий в трудовой спор. Из-за несовершенства законодательства, возрастает нагрузка на суды, уровень загруженности которых растёт с каждым годом. Уровень разработанности темы свидетельствует о необходимости проведения дополнительных исследований, направленных на полный анализ проблематики трудовых споров и регулирующего законодательства.

Цель работы – комплексный анализ института судебного рассмотрения трудовых споров в современном трудовом и гражданском процессуальном праве.

Данная цель достигается посредством решения следующих задач: рассмотреть понятие и виды трудовых споров; выявить причины возникновения трудовых споров; рассмотреть подведомственность и подсудность трудовых споров; рассмотреть порядок разрешения трудового

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

спора в суде первой инстанции; проанализировать судебную практику по трудовым спорам; выявить проблемы трудовых споров и предложить пути их решения.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в процессе разрешения трудовых споров.

Предметом исследования являются нормативные правовые акты, научная и учебная литература, регулирующая процесс разрешения трудовых споров, а также материалы судебной практики.

Практическое применение данной работы состоит в улучшении качества судебного рассмотрения трудового спора, развитии альтернативных (внесудебных) способов урегулирования трудовых споров, совершенствовании действующего законодательства в области трудовых споров.

Методологической базой работы является диалектический и сравнительно - правовой метод.

Степень разработанности темы – наиболее аргументированные разработки в области разрешения трудовых споров представили Агафонова Г.А., Беспалов Ю.Ф., Буянова М.О., Гейхман В.Л., Егорова О.А., Куликова М.А., Куренной А.М., Лушников А.М., Маврин С.В., Орловский Ю.П., Пресняков М.В., Решетникова И.В., Треушников М.К., Ярков В.В. и другие. Работы данных ученых составляют мощную теоретическую базу для разработки проблем института трудовых споров.

Работа состоит из введения; двух взаимосвязанных глав, разделенных на два параграфа; заключения; списка нормативных правовых актов и используемой литературы; приложения.

Глава 1 Возбуждение и подготовка гражданского дела по трудовому спору к судебному разбирательству

1.1 Возбуждение дела по трудовому спору

Возникшие разногласия между работником и работодателем ещё не являются трудовым спором. Это конфликт, который необходимо разрешить путём проведения переговоров. Переговоры служат действенным способом поиска решений по возникшим разногласиям и помогают сторонам прийти к взаимовыгодному решению. Главное - умение слышать друг друга, проявлять внимание, уважение, исключить эмоции и стараться максимально быстро уладить конфликт. В случае, если переговоры не принесли сторонам желанного результата, конфликт перерастает в трудовой спор.

Причины возникновения трудовых споров разнообразны. Имеется несколько классификаций причин трудовых споров. Самой распространённой является деление причин на объективные и субъективные. Объективные причины закономерны и вытекают из хозяйственных отношений. Например, невыплата работникам заработной платы вследствие тяжелого экономического положения работодателя. Субъективные причины обычно связаны с ошибкой субъекта трудового права, например, злоупотребление работодателем правом.

И.О. Снигирёва считает, что «причины возникновения трудового спора могут носить экономический, социальный и юридический характер»³. Экономические причины связаны с тяжелым финансовым положением работодателя. Социальные причины подразумевают высокий разрыв в доходах работников, занимающих одну и ту же должность. Юридические причины заключаются в слабой правовой грамотности работника относительно знания трудового законодательства, что создаёт благоприятную почву для злоупотребления правами работодателем.

Различают юрисдикционные и неюрисдикционные формы защиты

³ Снигирёва И.О., Смирнов О.В. Трудовое право: Учебник. Москва: Проспект, 2008. – с. 514

трудовых прав. Юрисдикционные формы предполагают случаи, когда работники, чьи права нарушены, обращаются в орган, который уполномочен осуществлять защиту трудовых прав. Неюрисдикционные формы предполагают случаи, когда работник действует самостоятельно, не обращаясь в специализированный орган вообще, либо обращаясь параллельно со своими действиями. Например, работники вправе приостановить работу за задержку заработной платы свыше 15 дней (ст. 142 Трудового кодекса РФ)⁴.

В статье 352 ТК РФ перечислены способы защиты трудовых прав: самозащита; обращение работника, чьи права нарушены, в профсоюз; контроль и надзор в сфере труда, который осуществляют различные органы (прокуратура, федеральная инспекция труда); судебная защита.

Самозащита является способом защиты трудовых прав работников, закреплённым в главе 59 ТК РФ. Термин «самозащита» в Трудовом кодексе не раскрыт. В. Л. Гейхман полагает, что «под самозащитой понимается способ защиты трудовых прав, при котором работник защищает себя самостоятельно, не прибегая за помощью в суд, к государственным или общественным органам»⁵. Самозащита представляет правомерные действия работника, направленные на восстановление нарушенных трудовых прав. Не допускаются действия работника, выходящие за пределы установленного правового регулирования. ТК РФ содержит одну форму самозащиты трудовых прав, изложенную в ст. 379 ТК РФ – отказ работника от выполнения трудовых обязанностей. Самозащита имеет место в следующих случаях: 1) неправомерный перевод работника на другую работу, либо поручение ему работы, не предусмотренной трудовым договором 2) задержка выплаты заработной платы – в случае задержки заработной платы свыше 15 дней, работники вправе прекратить работать, уведомив письменно об этом работодателя; 3) при наличии угрозы жизни и здоровья работника вследствие нарушения норм охраны труда; 4) не обеспечение работника средствами

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

⁵ Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата. 2-е издание, переработанное и дополненное. Москва: Юрайт, 2018. – с. 350

индивидуальной и коллективной защиты при работе во вредных или опасных условиях труда.

Обращение работника в профсоюз является способом защиты трудовых прав, предусмотренным главой 58 ТК РФ. Помимо ТК РФ, имеется ФЗ от 12.01.1996 года №10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»⁶.

Создание профсоюзов производится на добровольной основе работниками, имеющими общие профессиональные интересы. Правом на создание, либо вступление в профсоюз обладает лицо, достигшее четырнадцатилетнего возраста.

Профсоюз осуществляет общественный контроль, который заключается в посещении профсоюзными инспекторами работодателей, у которых работает член профессионального союза. Профсоюзный инспектор вправе проводить независимую проверку условий труда, а также знакомиться с документами, подтверждающими факт нарушения работодателем трудового законодательства.

В случае выявления нарушений, профсоюз направляет работодателю требования об устранении выявленных нарушений.

Работодатель, в соответствии с ч.2 ст. 370 ТК РФ, в недельный срок обязан предоставить информацию о результатах рассмотрения направленного требования и принятых мерах по отношению к виновным лицам.

Контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляют государственные органы, перечисленные в главе 57 ТК РФ. Федеральная инспекция труда является органом, состоящим из Федеральной службы по труду и занятости и её территориальных органов (государственных инспекций труда).

Федеральная инспекция труда вправе проводить проверки, составлять предписания с требованиями устранения выявленных нарушений. Государственный инспектор труда, в соответствии со ст. 357 ТК РФ, вправе

⁶ Федеральный закон от 12.01.1996 №10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // <http://base.garant.ru/10105872/>

посещать работодателей, осуществлять проверку соблюдения трудового законодательства, получать информацию для осуществления контроля за деятельностью работодателей. В случае выявления нарушений, государственный инспектор труда выносит предписания об устранении допущенных нарушений, составляет протоколы об административных правонарушениях.

Судебная защита заключается в обращении работника, чьи права нарушены, в соответствующий судебный орган. В соответствии со ст. 22 Гражданского процессуального кодекса РФ, исковые дела о защите нарушенных прав по спорам, возникающим из трудовых правоотношений, подлежат рассмотрению и разрешению в суде общей юрисдикции⁷. Исключение составляют дела приказного производства, подсудные мировому судье, где имеется возможность взыскания начисленной, но не выплаченной заработной платы и других сумм, начисленных работнику.

Стоит отметить, что способы защиты трудовых прав работника, указанные в статье 352 ТК РФ, не являются исчерпывающими. Так как в данном перечне законодатель упустил способ защиты, как рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров. Необходимо в обязательном порядке дополнить ст. 352 ТК РФ пятым способом защиты трудовых прав и свобод работника.

Трудовые споры – разногласия между работником, несколькими работниками и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, а также установления или изменения существенных условий труда.

Трудовые споры подлежат классификации по следующим основаниям: по спорящему субъекту, характеру разногласий и порядку рассмотрения.

По спорящему субъекту трудовые споры делятся на индивидуальные и коллективные. Субъектом индивидуального трудового спора является работодатель и работник, где последний выступает с требованием о

⁷ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 №138-ФЗ (ред. от 03.04.2018) // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39570/

восстановлении нарушенных трудовых прав. К субъектам индивидуального трудового спора также можно отнести гражданина, желавшего заключить трудовой договор с работодателем, но получившего отказ от работодателя на заключение договора. К субъектам коллективного трудового спора относится трудовой коллектив, заявляющий требования об установлении, либо изменении существенных условий труда.

По характеру спора трудовые споры разделяются на исковые и неисковые. К исковым относятся споры о применении ранее установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами условий труда, то есть споры по поводу нарушенного трудового права. Например, спор о восстановлении на работе. К неисковым относятся споры об установлении новых или изменении существенных условий труда. Например, спор об установлении нового квалификационного разряда или новой дате отпуска.

По порядку рассмотрения трудовые споры классифицируются в зависимости от спорящего субъекта. Индивидуальный трудовой спор может рассматриваться комиссией по трудовым спорам, либо непосредственно в суде. Коллективные трудовые споры рассматриваются в следующей последовательности: примирительной комиссией, посредником, трудовым арбитражем.

Трудовые споры могут быть разрешены путём применения медиации. М.В. Пресняков отмечает: «с 1 января 2011 года появилась возможность обращения сторон, заинтересованных в урегулировании спора, возникающего из трудовых правоотношений, к процедуре медиации»⁸.

Индивидуальные трудовые споры носят исковой характер, следовательно, подлежат рассмотрению и разрешению в судебном порядке. Однако, коллективные трудовые споры о признании забастовки незаконной, рассматриваются судами субъекта РФ, например, Самарским областным судом. Стоит отметить, что количество рассматриваемых судами коллективных трудовых споров невелико. Объясняется это стадиями рассмотрения

⁸ Пресняков М.В. Чаннов С.Е. Трудовое право России. Саратов: Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина, 2014. – с. 232

коллективных споров, где забастовка является исключительно крайней мерой в случаях, если рассмотрение коллективного спора примирительной комиссией, посредником и трудовым арбитражем не принесло положительного результата.

Индивидуальный трудовой спор – разногласия между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуального трудового спора.

Сторонами индивидуального спора являются: работодатель, в качестве которого выступает физическое или юридическое лицо независимо от организационно-правовой формы и работник, в том числе уволенный по инициативе работодателя.

Следует помнить, что в случае возникновения разногласий, сторонам желательно урегулировать их посредством переговоров. Переговоры направлены на взаимодействие между работником и работодателем, поиск решений в связи с возникшими разногласиями. Переговоры являются одним из действенных внесудебных способов решения разногласий. В случае, если переговоры не привели к устранению разногласий, либо переговоры не состоялись, работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам или в суд. С момента подачи заявления работника в комиссию по трудовым спорам или в суд возникает индивидуальный трудовой спор.

Согласно ст. 382 ТК РФ, индивидуальные споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам или судом. Каждый из этих юрисдикционных органов обладает своей компетенцией, то есть совокупностью полномочий. Полномочия – это не только права, но и обязанности. Например, трудовые споры о восстановлении на работе имеет право и обязан рассматривать только суд. Ни комиссия по трудовым спорам, ни другие органы не вправе рассматривать эти дела.

При возникновении разногласий работник должен определиться, в какой юрисдикционный орган ему следует обратиться, так как каждый из этих органов рассматривает подведомственные ему споры.

В пункте 2 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указано, что работник, чьи права нарушены, вправе самостоятельно выбрать орган, в который ему следует обратиться⁹. Данным органом является комиссия по трудовым спорам или суд.

Работник, чьи права нарушены, вправе обратиться напрямую в суд, включая случаи, если спор подведомственен комиссии по трудовым спорам. Право выбора обусловлено отсутствием в трудовом законодательстве указания на обязательный внесудебный порядок разрешения трудового спора. В данном случае, до вынесения определения о принятии искового заявления, судья вправе разъяснить работнику возможность досудебного урегулирования спора комиссией по трудовым спорам, указать на преимущества данного выбора, например: наличие в комиссии по трудовым спорам представителей работников, десятидневный срок разрешения спора со дня поступления заявления, возможность принудительного исполнения решения комиссии по трудовым спорам. Судья вправе обратить внимание работника на возможность обращения в суд в случае, если последний не согласен с решением комиссии по трудовым спорам. Работник, в соответствии с п.6 ч.1 ст. 135 ГПК РФ, вправе заявить о возвращении искового заявления¹⁰.

И.К. Пискарев подробно перечисляет виды индивидуальных трудовых споров: «индивидуальные трудовые споры, связанные с трудовым договором: о приеме на работу и обязанности работодателя заключить трудовой договор; о внесении записей в трудовую книжку; о необоснованности отстранения от работы; о переводе на другую работу; о восстановлении на работе; об оплате труда; о досрочном расторжении срочного трудового договора; о содержании трудового договора (внесение в договор какого-либо условия). Индивидуальные трудовые споры, связанные с исполнением трудового законодательства: о применении законодательства о рабочем времени и

⁹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/

¹⁰ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 №138-ФЗ (ред. от 03.04.2018) // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39570/

времени отдыха; о применении законодательства в отношении несовершеннолетних; об особенностях правового регулирования отдельных категорий работников»¹¹.

Перечень споров, указанных И.К. Пискарёвым, свидетельствует о разнообразии индивидуальных трудовых споров. Учитывая тему работы, целесообразно остановиться на индивидуальных спорах о восстановлении на работе, рассматриваемых в судебном порядке.

Судебное рассмотрение трудовых споров состоит из четырёх стадий, идентичным стадиям, указанным в Гражданском процессуальном кодексе. Это возбуждение дела; подготовка дела к судебному разбирательству; рассмотрение дела по существу и постановление суда первой инстанции.

На стадии возбуждения гражданского дела по трудовому спору, необходимо разграничить понятия «подведомственность» и «подсудность». С.В. Маврин разграничивает эти понятия следующим образом: «подведомственность трудовых споров – компетенция суда общей юрисдикции, арбитражного суда, комиссии по трудовым спорам, примирительной комиссии, посредника, трудового арбитража, это особенность дел о защите трудовых прав, в силу которого они подлежат разрешению одним из перечисленных органов. Подсудность трудовых споров – распределение дел к ведению различных судов общей юрисдикции и арбитражных судов, это особенность дел о защите трудовых прав, в силу которого они подлежат разрешению определенным судом общей юрисдикции, либо арбитражным судом»¹².

Индивидуальные трудовые споры о восстановлении на работе подведомственны суду общей юрисдикции и подсудны районному (городскому) суду в качестве суда первой инстанции.

Заинтересованные лица, полагающие, что их трудовые права нарушены, обращаются в суд с исковым заявлением. Под заинтересованными лицами понимаются юридические и физические лица, обладающие полной

¹¹ Пискарёв И.К. Особенности рассмотрения и разрешения отдельных категорий гражданских дел (исковое производство). Москва: Проспект, 2015. – с. 450-451

¹² Маврин С.В. Коробченко В.В. Жилин Г.А. Настольная книга судьи по трудовым спорам. Москва: Проспект, 2011. – с. 24

дееспособностью, либо получившие её в порядке эмансипации или вступления в брак. Лица, достигшие 14-летнего возраста, могут самостоятельно защищать свои права и законные интересы, однако, суд оставляет за собой право привлечь к участию законных представителей несовершеннолетнего.

В пункте 5 Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» сказано, что заявление о восстановлении нарушенных трудовых прав может быть подано прокурором, а также органами государственной власти и профессиональными союзами¹³.

Лицо, считающее, что его трудовые права, свободы и законные интересы нарушены, обязано подать исковое заявление в письменной форме, в соответствии со ст. 131-132 ГПК РФ. И.В. Решетникова указывает: «в исковом заявлении, помимо общих требований, указывается: наименование выполняемой работы (профессия, специальность, должность, квалификация); место осуществления трудовых обязанностей (структурное подразделение, филиал, отдел, цех); время работы у работодателя, когда был издан приказ о расторжении трудового договора; фактическое и правовое обоснования увольнения, отраженные в приказе; размеры оклада и заработной платы. Если в заявлении имеется требование о взыскании денежной суммы за время вынужденного прогула, то производится расчёт на основе представленных документов, либо имеется просьба истца в оказании содействия в истребовании необходимых документов от ответчика»¹⁴. К исковому заявлению необходимо приложить документы, свидетельствующие о наличии трудовых отношений: копию трудового договора, трудовой книжки, приказа об увольнении, правил внутреннего трудового распорядка организации, должностных инструкций.

Важным является вопрос определения подсудности. По общему правилу, иск предъявляется в суд по месту жительства, либо по месту нахождения

¹³ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // <http://base.garant.ru/70578102/>

¹⁴ Решетникова И.В. Куликова М.А. Процессуальные особенности рассмотрения отдельных категорий дел в гражданском судопроизводстве. Учебно-практическое пособие. Москва: Юстиция, 2017. – с. 69

ответчика. В связи с внесением изменений, с 3 октября 2016 года введен п. 6.3 ч. 6 ст. 29 ГПК РФ, предоставляющий истцу право на предъявление иска о восстановлении трудовых прав в суд по месту своего жительства.

Если работодатель – юридическое лицо, следует учитывать положения статьи 55 Гражданского Кодекса РФ¹⁵. Филиалы и представительства, в которых осуществляют трудовую деятельность работники, не являются юридическими лицами. Они действуют на основании утверждённых юридическим лицом положений. Юридическое лицо назначает руководителей представительств и филиалов, которые действуют на основании доверенности. Следовательно, право приема и увольнения руководителям филиалов и представительств не принадлежит. Работник, осуществляющий трудовую деятельность в филиале или представительстве, заключает и расторгает трудовой договор напрямую с юридическим лицом. Исключения составляют случаи, когда юридическое лицо выписывает доверенность, в которой делегирует филиалу или представительству право заключения и расторжения трудового договора. Место нахождения юридического лица определяется местом его государственной регистрации, которую осуществляет налоговая инспекция.

Важным вопросом является срок обращения в суд за защитой нарушенных трудовых прав. Согласно ст. 392 ТК РФ, в случае увольнения, работник вправе обратиться в суд за защитой в течение месяца со дня, когда работник получил копию приказа об увольнении, либо трудовую книжку.

В пункте 5 Постановления Пленума ВС от 17.03.2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» предусмотрена обязанность судьи принять исковое заявление в случае, если срок обращения в суд пропущен¹⁶. Однако, если в ходе проведения предварительного судебного заседания ответчик укажет на пропуск истцом срока обращения в суд, судья, руководствуясь ч.6 ст. 152 ГПК РФ, откажет в

¹⁵ Гражданский кодекс РФ от 30.11.1994 №51-ФЗ часть 1 (ред. от 18.04.2018) // <http://base.garant.ru/10164072/>

¹⁶ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/

удовлетворении иска без дальнейшего исследования каких-либо обстоятельств.

В качестве примера можно привести гражданское дело, рассмотренное Жигулёвским городским судом¹⁷. Истец А. обратилась с исковым заявлением в суд 13.09.2017 г., хотя копию приказа об увольнении и трудовую книжку получила 16.05.2017 г. Судья вынес определение о принятии искового заявления к производству суда. Однако, при рассмотрении дела в предварительном судебном заседании, со стороны представителя ответчика К. поступило письменное ходатайство о применении последствий пропуска истцом срока обращения в суд за защитой трудовых прав. Представитель истца Д. подал письменное заявление о восстановлении пропущенного срока. В качестве уважительной причины пропуска указывалось обращение А. в Государственную инспекцию труда Самарской области, в связи с чем истец ожидал положительного результата в течение долгого периода времени. Судья, руководствуясь Постановлением Пленума ВС РФ от 29.09.2015 №43 «О некоторых вопросах, связанных с применением Гражданского кодекса РФ об исковой давности», указал на положения главы 12 ГК РФ, которые согласуются с нормой ч.6 ст.152 ГПК РФ¹⁸. Долгое ожидание ответчиком положительного ответа из Государственной инспекции труда Самарской области, по мнению суда, не является уважительной причиной пропуска срока обращения в суд. Суд обратил внимание, что ожидание ответа из данного государственного органа не препятствовало истцу обратиться в суд за защитой своих прав и законных интересов и отказал в удовлетворении иска.

При решении вопроса об оплате судебных расходов, необходимо руководствоваться налоговым законодательством.

В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 333.36 НК РФ, от уплаты государственной пошлины освобождаются истцы – по делам, возникающих из трудовых

¹⁷ Решение Жигулёвского городского суда от 24.10.2017 по иску А. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда // Архив Жигулёвского городского суда г.о. Жигулёвск. 2017 год. Гражданское дело №2-2052/2017

¹⁸ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.09.2015 №43 (ред. от 07.02.2017) «О некоторых вопросах, связанных с применением ГК РФ об исковой давности»
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_186662/

правоотношений¹⁹. Понесенные судом издержки и государственная пошлина взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов.

В случае, если исковое заявление соответствует всем требованиям, предъявляемым процессуальным законодательством, у судьи отсутствуют основания для отказа, возвращения или оставления искового заявления без движения, судья, в течение пяти суток со дня подачи искового заявления, выносит определение о принятии искового заявления.

Таким образом, трудовой спор представляет собой разногласия между работником и работодателем, которые стороны не смогли уладить путём переговоров. Причины трудовых споров носят объективный, либо субъективный характер. Несмотря на то, что трудовые споры делятся на два основных вида - индивидуальные и коллективные, законодатель, перечисляя в ст. 352 ТК РФ способы защиты трудовых прав, не выделил рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров в отдельный способ защиты. Переговоры являются эффективным внесудебным способом разрешения трудовых споров, однако, в случае неудачи их проведения, стороны обращаются в компетентный юрисдикционный орган. Дела о восстановлении на работе обязан рассматривать только городской (районный) суд. При подаче искового заявления по делам о восстановлении на работе, истец должен учитывать месячный срок на обращение в суд. Как показала приведенная практика, пропустив срок исковой давности, а также не имея явных уважительных причин, истец рискует получить отказ в удовлетворении иска.

1.2 Подготовка дела к судебному разбирательству

После вынесения определения о принятии искового заявления, судья выносит определение о подготовке гражданского дела к судебному разбирательству. Подготовка дела к судебному разбирательству является

¹⁹ Налоговый кодекс РФ от 31.07.1998 №146-ФЗ (ред. от 23.04.2018) // <http://base.garant.ru/10900200/>

обязательной стадией судебного разбирательства.

В.В. Ярков указывает первое действие судьи при подготовке дела к судебному разбирательству: «в начале судья должен определить предмет доказывания, то есть выявить круг юридических фактов, соответствующих требованиям и возражениям сторон, отсутствие которых ставит под вопрос правильное разрешение спора»²⁰.

Предмет доказывания по делам о восстановлении на работе имеет комплекс обстоятельств, которые определяются основанием увольнения работника.

Вне зависимости от основания увольнения работника по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ), по делам о восстановлении на работе выясняются следующие обстоятельства: принял ли во внимание работодатель нормы трудового законодательства при увольнении работника, то есть соответствует ли основание увольнения работника фактическим обстоятельствам. Также следует учитывать обстоятельства, свидетельствующие о порядке увольнения работника. В частности, соблюдал ли работодатель процессуальные аспекты увольнения – издан ли приказ об увольнении работника; ознакомлен ли работник под роспись с приказом об увольнении; зафиксирован ли отказ работника от ознакомления с приказом; получил ли работник трудовую книжку и расчёт.

Особенностью дел о восстановлении на работе является наличие пакета документов, выступающих в качестве письменных доказательств по делу, однако, находящихся в распоряжении работодателя. В данном случае, судья, руководствуясь п. 9 ч. 1 ст. 150 ГПК РФ, оказывает содействие истцу в истребовании необходимых доказательств.

М.О. Буянова считает, что дела по трудовым спорам подразумевают отсутствие равенства работника и работодателя, как бы законодатель не

²⁰ Ярков В.В. Гражданский процесс. Учебник. 10-е изд., переработанное и дополненное. Москва: Статут, 2017. – с. 325

старался уравновесить их права и обязанности²¹.

Работник располагает только оригиналом трудового договора и, в лучшем случае, копиями других документов.

Напротив, работодатель имеет оригиналы всех документов, которые могут выступать в качестве письменных доказательств. Работодатель имеет право представить в суд любой документ, заверив его печатью, подписью и специальной надписью. Таким образом, работодатель может злоупотребить правами и представить поддельные документы, свидетельствующие о его правоте.

На требование работника, сомневающегося в подлинности документов, представить оригинал документа, работодатель может предъявить справку, свидетельствующую о том, что оригинал был уничтожен в связи с чрезвычайным происшествием.

Из сложившиеся ситуации М.О. Буяновой предлагается целесообразное решение: так как работодатель, представляя поддельные документы в качестве доказательств, не принимает во внимание наступление неблагоприятных последствий, судья, при подготовке дела по к судебному разбирательству, обязан предупреждать ответчика об уголовной ответственности в соответствии с ч.1 ст. 303 Уголовного кодекса РФ²².

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин трудовых обязанностей, если эти лица имеют дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ), следует помнить, что под дисциплинарным взысканием понимается совершение работником дисциплинарного проступка, за который работодатель вправе привлечь работника к следующим наказаниям - замечание, выговор, увольнение. В предмет доказывания здесь входит исследование следующих обстоятельств: действительно ли работник совершил дисциплинарный проступок; являлся ли данный проступок основанием для увольнения

²¹ Буянова М.О. Проблемы доказательств и доказывания при рассмотрении индивидуальных трудовых споров. // Трудовое право, 2014, №3

²² Уголовный кодекс РФ от 13.06.1996 №63-ФЗ (ред. от 23.04.2018) // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/

работника; применялись ли ранее работодателем меры дисциплинарной ответственности; отразил и обосновал ли работодатель причины увольнения в соответствующем приказе; получал ли работник приказ об увольнении или иные документы, свидетельствующие о привлечении к дисциплинарной ответственности; факты неоднократного неисполнения работником трудовых обязанностей; причины, побудившие работника к совершению нарушений трудовой дисциплины; тяжесть совершенного проступка.

Доказательствами будут выступать должностные инструкции и иные документы, раскрывающие трудовые обязанности работника; копии приказов о вынесении дисциплинарных взысканий; объяснительные, служебные записки, материалы проведенных проверок, свидетельствующие о совершении работником дисциплинарного проступка.

В гражданском деле по иску Ш. о восстановлении на работе, в предмет доказывания входило выяснение следующих обстоятельств²³. Во-первых, совершал ли ранее Ш. дисциплинарные проступки, на основании которых к нему были применены меры дисциплинарных взысканий. Во-вторых, в чём выразилось нарушение, допущенное Ш. Могло ли оно явиться основанием для увольнения работника. В-третьих, был ли ознакомлен Ш. с приказом о вынесении выговора и с приказом об увольнении. Соответственно, доказательствами выступили: инструкция рабочего по профессии наладчик полуавтоматических установок аккумуляторного производства участка ремонта оборудования, утвержденная на предприятии ответчика; объяснительная Ш.; служебная записка главного механика; объяснительная начальника участка; копия приказа об объявлении выговора Ш.; акт об отказе ознакомления Ш. с приказом об увольнении; копия приказа об увольнении Ш.

Основание увольнения, предусмотренное п.7 ч.1 ст. 81 ТК РФ, подразумевает совершение работником виновных действий, выразившихся в обслуживании товарных ценностей, если эти действия служат поводом утраты

²³ Решение Жигулёвского городского суда от 09.03.2017 по иску Ш. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда // Архив Жигулёвского городского суда г.о. Жигулёвск. 2017 год. Гражданское дело №2-340/2017

доверия работодателя. В предмет доказывания здесь входит выяснение следующих обстоятельств: осуществлял ли работник трудовую деятельность, связанную с обслуживанием денежных или товарных ценностей; фактические действия работника, которые стали основанием утраты доверия, например, обман, обвес, оформление документов с нарушениями правил торговли с целью получения выгоды; частота совершения работником виновных действий.

Доказательствами будут выступать документы, свидетельствующие или опровергающие факт совершения работником нарушений по обслуживанию денежных или товарных ценностей. Например, товарные накладные, договоры возмездного оказания услуг, кассовые чеки, должностные инструкции, служебные записки, акты проведенных проверок, договор о полной материальной ответственности, если последний заключался с работником.

В предмет доказывания по гражданскому делу входило выяснение следующих обстоятельств²⁴. Во-первых, занимая должность смотрителя кладбища, совершал ли П. действия, направленные на недобросовестное обслуживание денежных или материальных ценностей. Во-вторых, время и место совершения проступка, который привёл к утрате доверия работодателя. В-третьих, был ли ознакомлен П. с приказом об увольнении и иными документами, исходящими со стороны работодателя и свидетельствующими об утрате доверия последнего. Доказательствами выступили: рабочая инструкция по профессии смотритель кладбища; приказ о проведении инвентаризации; инвентаризационная опись материальных ценностей; сличительная ведомость; объяснительная П.; приказ об увольнении П.; бухгалтерская справка и накладная на внутреннее перемещение материальных ценностей; справка работодателя о среднем дневном заработке сотрудника.

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников (п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ) является отнюдь не редким основанием, учитывая напряжённую экономическую ситуацию в государстве. Необходимо

²⁴ Решение Жигулёвского городского суда от 04.12.2017 по иску П. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда // Архив Жигулёвского городского суда г.о. Жигулёвск. 2017 год. Гражданское дело №2-1602/2017

разграничить сокращение численности от сокращения штата работников. Сокращение численности – это сокращение численности работников, занимающих определенные должности. Например, из 10 экономистов финансового отдела сокращаются 2 единицы должности экономиста. Сокращение штата – это сокращение какой-либо должности и аналогичной должности в штатном расписании больше нет. Например, сокращается должность главного механика.

В предмет доказывания здесь включаются следующие обстоятельства: действительно ли работодатель произвел сокращение численности или штата; соблюдены ли права работника при увольнении; уведомил ли работодатель в обязательном порядке первичный выборный орган профсоюзной организации; предупредил ли работодатель о предстоящем сокращении; предложил ли работодатель увольняемому работнику перевод на другую работу или свободные вакантные места; соблюдено ли работодателем преимущественное право оставления на работе.

Доказательствами являются: приказ о сокращении численности или штата работников; штатное расписание до принятия решения работодателя о сокращении численности или штата и штатное расписание после проведения сокращения; уведомление работодателем профсоюза о предстоящем сокращении; документы, предоставляющие работнику преимущество на оставлении на работе.

Обращаясь к гражданскому делу по иску А., можно заметить, что истец занимала должность главного специалиста и была уволена в связи сокращением численности работников²⁵.

Обстоятельства, подлежащие доказыванию заключались в следующем: действительно ли ответчик производил сокращение численности работников; уведомил ли работодатель А. о предстоящем увольнении; предлагал ли работнику вакантное место; учитывалось преимущественное право истца на

²⁵ Решение Жигулёвского городского суда от 24.10.2017 по иску А. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда // Архив Жигулёвского городского суда г.о. Жигулёвск. 2017 год. Гражданское дело №2-2052/2017

оставлении на работе.

Л.М. Кротова отмечает: «особенность дел о восстановлении на работе заключается в наличии предмета доказывания, который, в зависимости от основания увольнения работника, имеет свои специфические черты»²⁶. Действительно, рассмотренные выше примеры иллюстрируют основания увольнения работника по различным основаниям, следовательно, каждое дело представляет собой комплекс обстоятельств, подлежащих доказыванию.

Учитывая обширность предмета доказывания и доказательств по трудовым спорам, следует обратиться к идее проведения масштабной реформы, активное обсуждение которой началось в конце 1990-х - начале 2000-х годов.

В Постановлении Правительства РФ от 26.02.1997 №222 (ред. от 27.07.1998) «О программе социальных реформ в РФ на период 1996-2000 годов», в сфере защиты трудовых прав граждан предусматривалось проведение реформ в два этапа²⁷. Первый этап – разработка и принятие нового ТК РФ и внедрение внесудебных способов разрешения трудового спора. Второй этап – разработка и принятие ТПК РФ, а также создание специализированных трудовых судов.

Первый этап был реализован успешно – в 2002 году был введен в действие ТК РФ. С реализацией второго этапа возникли трудности.

И.А. Костян, И.К. Пискарев, Б.А. Шеломов выступают за активную работу по утверждению ТПК РФ и трудовых судов, ссылаясь на следующие аргументы: опыт зарубежных государств, в которых развита система трудовых судов; неравенство работника и работодателя в гражданском процессе, в том числе, в области доказывания и доказательств; введение трудовых судов приведёт к унификации трудового и гражданского процессуального законодательства²⁸.

Е.А. Ершова предлагает внимательно подойти к данной идее,

²⁶ Кротова Л. М. Мурзина Е.А. Особенности деятельности помощника судьи при рассмотрении дел по трудовым спорам о восстановлении на работе. // Администратор суда №1. – Москва: Юрист, 2014. – с. 35-47

²⁷ Постановление Правительства РФ от 26.02.1997 №222 (ред. от 27.07.1998) «О программе социальных реформ в РФ на период 1996-2000 годов» // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_13604/

²⁸ Костян И.А., Пискарев И.К., Шеломов Б.А. О специализированных судах по трудовым делам и Трудовом процессуальном кодексе РФ // Хозяйство и право. – М., 2003, №8

аргументируя позицию действующим трудовым и процессуальным законодательством, отвечающим современным реалиям; учитывать сложившуюся судебную практику рассмотрения трудовых споров; возникновению многочисленных препятствий при осуществлении реформы²⁹.

В настоящее время среди представителей юридической науки сложилась следующая позиция³⁰. Действительно, работник и работодатель не являются равными субъектами, так как между ними существует элемент подчинённости. Действующее трудовое и процессуальное законодательство не содержит конкретных положений о порядке разрешения трудовых споров, отсылая лишь к общим положениям, применимым для всех категорий гражданских дел. Зарубежный опыт показывает успешное функционирование трудовых судов, однако, успех обеспечен многолетней работой по их становлению. В России данная работа не проводилась, не считая обсуждений и внесении программ развития. С учётом сложившихся реалий, на данный момент целесообразно отказаться от идеи внедрения трудовых судов и Трудового процессуального кодекса. Несмотря на то, что их введение обеспечило бы новый уровень рассмотрения трудовых споров, следует помнить о двух важных минусах: возможное нарушение единства правосудия и огромные финансовые затраты, непозволительные в период непростой экономической ситуации в России.

Однако, проведение реформ необходимо. На данный момент, целесообразно внести следующие изменения в Гражданский процессуальный кодекс РФ: введение в судах профессиональных составов судей, рассматривающих исключительно трудовые споры, а также введение отдельной главы, посвященной судебному рассмотрению и разрешению трудового спора.

С 1 января 2011 года стало возможным обращение сторон к процедуре медиации при подготовке дела к судебному разбирательству. Медиация – это внесудебный способ урегулирования спора между двумя конфликтующими сторонами в присутствии независимого лица (медиатора), который следит за

²⁹ Ершова Е.А. Трудовое право в России. – Москва: Статут, 2009. – с. 176-179

³⁰ Долгова А.И. «Необходимость введения специализированных трудовых судов в России: за и против» // Учёные Записки Казанского университета, 2012, №3

тем, чтобы переговоры велись в благоприятной и комфортной обстановке.

ФЗ от 27.07.2010 №193-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», в статье 1 раскрывает сферы применения процедуры медиации³¹.

Обращение сторон к медиации возможно при возникновении корпоративных, коммерческих, гражданских, семейных конфликтов. Помимо этого, проведение медиации возможно в трудовых спорах.

Таким образом, работодатель и работник, имеющие разногласия по вопросам, связанным с трудовыми правоотношениями, вправе обратиться к процедуре медиации. Следует учитывать, что проведение медиации возможно только в отношении индивидуальных трудовых споров, коллективные трудовые споры под действие медиации на данный момент не подпадают.

Проведение процедуры медиации возможно на основе заключённого между сторонами письменного соглашения о проведении медиации. В соглашении указывается следующая информация: стороны; предмет спора; медиатор или организация по обеспечению деятельности медиаторов; порядок разрешения спора; стоимость оказанных медиатором услуг и условия их оплаты; срок проведения медиации. Заключить данное соглашение стороны могут как до передачи спора в суд, так и в процессе судебного разбирательства. Главное – заявить о применении медиации до вынесения решения по делу.

Медиатор – независимое третье лицо, оказывающее содействие сторонам в поиске взаимовыгодного решения. Медиатор вправе действовать на профессиональной, либо непрофессиональной основе. В первом случае, медиатор должен соответствовать трём основным требованиям: достижение возраста двадцати пяти лет, наличие высшего образования, наличие дополнительного образования, подтверждающего статус медиатора. Стоит отметить, что вопросами подготовки профессиональных медиаторов на территории Самарской области занимается Торгово-промышленная палата

³¹ Федеральный закон от 27.07.2010 №193-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103038/

Самарской области. Лица, желающие стать профессиональными медиаторами, обязаны пройти курс объемом 120 часов, по окончании которого сдаётся квалификационный экзамен. В случае успешной сдачи экзамена, данные лица могут стать членами Коллегии посредников при Торгово-промышленной палате Самарской области, либо пройти практику под руководством профессионального медиатора, обладающего большим опытом в сфере медиации. В случае, если медиатор осуществляет деятельность на непрофессиональной основе, предъявляемые требования будут касаться лишь достижения возраста восемнадцати лет, отсутствия судимости и наличия полной дееспособности.

Выбор сторонами медиатора должен базироваться на принципах добровольности и сотрудничества. Стороны вправе выбрать медиатора самостоятельно, либо прибегнуть к помощи организации, осуществляющей деятельность в сфере медиации. Если спор возник на территории Самарской области, стороны могут обратиться за помощью в Коллегию посредников при Торгово-промышленной палате Самарской области.

Общий срок проведения медиации составляет не более 60 дней со дня заключения соглашения о проведении процедуры медиации, если стороны в соглашении не договорились об ином. В исключительных случаях, например, если разрешение спора предполагает проведение различных действий, в том числе, получение медиатором пакета документов, анализ представленных документов, запрос недостающих документов, срок проведения медиации может быть продлён.

Медиатор осуществляет свою деятельность на платной основе, в зависимости от затраченного времени на разрешение спора. Стороны, если иное не предусмотрено соглашением о проведении медиации, оплачивают оказанные медиатором услуги в равном объёме.

В случае успешного взаимодействия участников медиации, заключается медиативное соглашение, в котором подробно излагаются обстоятельства, подлежащие исполнению сторонами. Если медиативное соглашение заключено

сторонами до обращения в суд, данное соглашение представляет собой гражданско-правовую сделку. Если медиативное соглашение заключено в процессе судебного разбирательства, оно может быть облечено в форму мирового соглашения.

Медиация является молодым институтом права, имеющим проблемы, которые нуждаются в своевременном решении. В Тольяттинском государственном университете с 5 февраля по 30 марта 2018 года проходил конкурс научных студенческих проектов, финансируемых за счет средств университета. В рамках предварительного этапа было отобрано порядка 40 научных студенческих работ, в том числе подготовленная нами презентация на тему: «Медиация в трудовых спорах».

В процессе защиты презентации были обозначены цели и задачи проекта «Медиация в трудовых спорах», раскрыто понятие и сферы применения медиации, преимущества и законодательная инициатива о внесении изменений в ТК РФ и ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника». Призовое место разработанный проект не занял, однако, в итоговом протоколе жюри проект «Медиация в трудовых спорах» оказался первым среди других участников института права ТГУ. Это подтверждает его значимость и актуальность.

И.В. Решетникова уверена, что внедрение медиации в качестве инструмента разрешения трудовых споров является верным решением: «по делам о восстановлении на работе проведение медиации наиболее эффективно, так как это создает благоприятную атмосферу в трудовом коллективе. Работодателю невыгодно доводить спор до суда, иначе другие работники, наблюдая за ходом судебного разбирательства, также могут подать иски о нарушении своих трудовых прав»³².

В рамках стадии подготовки к судебному разбирательству, судья вправе инициировать проведение предварительного судебного заседания. Проведение предварительного судебного заседания целесообразно в случае, если

³² Решетникова И.В. Куликова М.А. Процессуальные особенности рассмотрения отдельных категорий дел в гражданском судопроизводстве. Учебно-практическое пособие. Москва: Юстиция, 2017. – с. 73

рассматриваемое дело требует подробного изучения и закрепления обстоятельств, имеющих значение для дела.

В случае, если определены все обстоятельства, подлежащие доказыванию, стороны представили документы, служащие доказательствами по делу, судья выносит определение о назначении дела к судебному разбирательству.

Таким образом, подготовка дела к судебному разбирательству направлена на решение трёх основных задач: определение предмета доказывания и доказательств по делу; определение состава лиц, участвующих в деле и других участников; примирение сторон.

В связи со специфичностью предмета доказывания и доказательств по трудовым спорам, на протяжении 20 лет идёт активное обсуждение внедрения трудовых судов в России, а также принятия Трудового процессуального кодекса. Несмотря на привлекательность идеи, были выявлены проблемы, связанные с воплощением задуманного на практике. В первую очередь – возможное нарушение единства судебной системы и крупные финансовые затраты. Предложен оптимальный вариант решения проблемы – создание в судах профессиональных составов судей, рассматривающих только трудовые споры, а также внесение в ГПК РФ главы, посвящённой судебному рассмотрению и разрешению трудовых споров.

Неравенство сторон трудового спора – работника и работодателя создаёт благоприятные условия работодателю для злоупотребления правами, например, в области представления фальсифицированных доказательств. Предложен оптимальный вариант решения проблемы – осуществление судьёй действий при подготовке дела к судебному разбирательству, направленных на предупреждение работодателя о наступлении уголовной ответственности.

В целях примирения сторон трудового спора, законодатель предусмотрел возможность проведения процедуры медиации, которая остается непопулярным способом решения трудового спора. Решением проблемы является активная работа по продвижению медиации в правовую жизнь общества.

Глава 2 Рассмотрение и разрешение трудовых споров

2.1 Рассмотрение трудового спора по существу

Судебное разбирательство является центральной стадией рассмотрения трудового спора. Лица, участвующие в деле, предпринимают действия, направленные на обоснование заявленных требований и возражений, а также реализуют гарантированные им процессуальные права и обязанности.

При подготовке дела к судебному разбирательству происходит определение обстоятельств, имеющих значение для дела. В процессе судебного разбирательства данные обстоятельства подробно изучаются и анализируются. Определяя обстоятельства, имеющие значение для дела, необходимо принимать во внимание следующее: предмет; основание иска; суть возражений; правовой статус лиц, участвующих в деле; нормы материального права, применяемые в деле; иные обстоятельства, исходя из категории рассматриваемого дела.

О.А. Егорова приводит в качестве примера обстоятельства, имеющие значение в деле о восстановлении на работе: «дата и номер приказа о приеме на работу; профессия, должность работника; основание увольнения (дата и номер приказа об увольнении), а также факт согласия или несогласия работника с приказом; факт допущенных работником нарушений; возражение против увольнения; другие обстоятельства, возникшие в рамках конкретной ситуации»³³.

Судебное разбирательство состоит из 4 частей: подготовительной; рассмотрения дела по существу; судебных прений и вынесения решения по делу. М.К. Треушников отмечает: «каждая часть судебного разбирательства преследует выполнение присущих ей задач, а также направлена на разрешение поставленных вопросов»³⁴.

Подготовительная часть судебного разбирательства заключается в

³³ Егорова О.А. Беспалов Ю.Ф. Настольная книга судьи по трудовым делам. Учебно-практическое пособие. Москва: Проспект, 2013. – с. 52

³⁴ Треушников М.К. Гражданский процесс. Учебник. 6-е издание, переработанное и дополненное. Москва: Городец, 2018. – с. 369-370

решении судьей вопроса о возможности рассмотрения дела по существу. Для того, чтобы решить основной вопрос, требуется решение второстепенных вопросов. Например, может ли судья рассматривать данное дело; препятствует ли неявка лица, участвующего в деле, рассмотрению дела; достаточно ли в деле доказательств, позволяющих произвести полное и всестороннее исследование.

Подготовительная часть начинается открытием председательствующим судебного заседания. Судья, рассматривающий дело единолично, осуществляет функции председательствующего, то есть руководит судебным заседанием, создает благоприятные условия для реализации участниками судебного разбирательства своих прав и обязанностей, способствует полному исследованию имеющихся в деле доказательств.

Проверка явки вызванных лиц осуществляется судом на основе доклада секретаря судебного заседания. Секретарь поясняет, кто из вызванных лиц явился, извещены ли лица, которые не явились и известны ли причины их отсутствия.

Далее председательствующий устанавливает личность лиц, явившихся в судебное заседание. В отношении каждого суд выясняет фамилию, имя, отчество, место работы или учебы, место жительства. При установлении личности должностного лица дополнительно устанавливается круг его полномочий. В отношении эксперта устанавливается возможность проведения им экспертизы и вынесения заключения на основе следующих сведений: образование; квалификация; место работы; должность; опыт работы. В отношении свидетелей дополнительно выясняется, в каких отношениях они состоят со сторонами.

Доверенность представителя, ордер адвоката приобщаются к делу. Установление личности свидетеля происходит непосредственно перед допросом.

Следующим процессуальным действием судьи является удаление свидетелей из зала судебного заседания. Данное действие аргументировано возможным оказанием давления допрошенного на свидетеля, которого суд ещё

не допрашивал.

Удалив свидетелей, председательствующий объявляет состав суда, кто участвует в разбирательстве в качестве секретаря заседания, прокурора, специалиста, эксперта и напоминает лицам, участвующим в деле, право заявлять отводы.

Судья, прокурор, переводчик, эксперт, специалист обязаны заявить самоотвод, либо подлежат отводу по заявлению лица, участвующего в деле. Самоотвод или отвод возможен в случае, если у вышеперечисленных лиц имеется заинтересованность в исходе дела, либо подтвержден факт родственных отношений, например, между судьей и представителем истца.

Следующим процессуальным действием является объяснение председательствующим прав и обязанностей лицам, участвующим в деле. Это право знакомиться с материалами дела, представлять доказательства, заявлять ходатайства, задавать вопросы другим участникам судебного разбирательства. Обязанностями лиц, участвующих в деле, является соблюдение порядка судебного заседания, предоставление ответов на заданные вопросы суда, а также добросовестное исполнение возложенных на них процессуальных прав.

Далее председательствующий выясняет, имеются ли у лиц, участвующих в деле, ходатайства. В случае поступления ходатайства, суд заслушивает мнение всех лиц, участвующих в деле. По итогам рассмотрения ходатайства, суд выносит определение.

Следующим важным процессуальным действием судьи является решение вопроса о продолжении судебного разбирательства в случае, если кто-либо из участников разбирательства не явился в назначенное время в зал судебного заседания. По общему правилу, для полного и всестороннего рассмотрения дела, необходимо присутствие всех участников разбирательства, вызванных в суд. Однако, достичь этого не всегда удаётся в силу наличия тех или иных обстоятельств, препятствующих явке.

Лица, участвующие в деле, должны уведомлять суд о причинах неявки в судебное заседание. Причины неявки должны носить уважительный характер,

например, болезнь, командировка, прохождение обучения в другом городе. В случае признания причин уважительными, суд выносит определение об отложении судебного заседания.

В случае, если причины неявки являются неуважительными, а лицо, участвующее в деле, было извещено о времени и месте заседания, суд вправе продолжить рассмотрение дела.

Особо следует отметить возможные последствия неявки ответчика в судебное заседание. Глава 22 ГПК РФ поясняет, что в случае неявки ответчика, извещенного о дате и месте рассмотрения дела, не представившего доказательств, указывающих на уважительный характер пропуска заседания и не просившего суд рассмотреть дело в его отсутствие, дело может быть рассмотрено в порядке заочного производства.

В целях экономии времени и создания благоприятных условий, суд может допросить явившихся в судебное заседание свидетелей в случае, если стороны также присутствуют в судебном заседании. Повторный вызов допрошенных свидетелей производится только в исключительных случаях.

Последним процессуальным действием судьи в рамках подготовительной части судебного заседания является пояснение специалисту и эксперту прав и обязанностей, при условии, что эти лица привлечены к участию в деле. Председательствующий напоминает эксперту о возможном уголовном преследовании в случае, если эксперт представит искаженное заключение, составленное в целях удовлетворения интересов одной из сторон по делу.

Центральной частью судебного разбирательства является рассмотрение дела по существу, где происходит состязание сторон, а также реализация принципов гражданского процесса в области исследования фактических обстоятельств по делу.

Началом рассмотрения дела по существу является доклад председательствующего. Доклад должен содержать следующие элементы: кто заявил требования и к кому они адресованы; основания заявленных требований; возражение ответчика относительно заявленных требований; представленные

доказательства. Доклад председательствующего представляет особую ценность, так как от его содержания и изложения зависит дальнейший ход разбирательства, а также направление действий лиц, участвующих в деле, по исследованию фактических обстоятельств.

Закончив доклад, председательствующий обращается к истцу, поддерживает ли последний заявленные требования, имеются ли возражения у ответчика и не желают ли стороны окончить дело заключением мирового соглашения, либо обратится к процедуре медиации. Предложение перейти к примирительным процедурам является дополнительной возможностью для сторон перенести рассмотрение спора во внесудебные рамки.

В.В. Ярков отмечает: «стороны вправе перенести рассмотрение спора из суда общей юрисдикции и направить его на разрешение посредством проведения процедуры медиации. Медиация – внеюрисдикционный способ урегулирования споров, представляющий собой процедуру переговоров с участием посредника, который оказывает содействие сторонам в поиске взаимовыгодного решения»³⁵.

Председательствующий, при желании сторон заключить мировое соглашение, обязан разъяснить сторонам правовые последствия данного процессуального действия. Суд должен удостовериться, что заключение мирового соглашения соответствует закону и не нарушает права и законные интересы других лиц.

В случае отсутствия оснований, препятствующих заключению и утверждению мирового соглашения, суд удаляется в совещательную комнату для вынесения мотивированного определения, которым производство по делу прекращается. В качестве примера, можно привести гражданское дело из судебной практики, где в процессе судебного заседания от сторон поступило заявление об утверждении мирового соглашения³⁶.

³⁵ Ярков В.В. Гражданский процесс. Учебник. 10-е издание, переработанное и дополненное. – Москва: Статут, 2017. – с. 365

³⁶ Определение Жигулёвского городского суда от 04.08.2017 по иску М. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда // Архив Жигулёвского городского суда г.о. Жигулёвск. 2017 год. Гражданское дело №2-1285/2017

Председательствующий Жигулёвского городского суда, рассмотрев гражданское дело, вынес определение об утверждении мирового соглашения, заключенного между истцом М. и представителем ответчика Ш. Таким образом, производство по делу было прекращено.

В случае, если у сторон отсутствует желание заключить мировое соглашение или провести процедуру медиации, председательствующий переходит к заслушиванию объяснений лиц, участвующих в деле. Первыми дают объяснение представители государственных органов и органов местного самоуправления, прокурор. Далее объяснение дают истец и его представитель, ответчик и его представитель, иные лица, участвующие в деле.

В качестве примера объяснения лиц, участвующих в деле, можно привести гражданское дело, рассмотренное Жигулёвским городским судом³⁷. Первым объяснение по делу дал прокурор Д. Далее объяснение предоставил истец Ш. Истец пояснил, что он работал на предприятии в должности наладчика полуавтоматических установок аккумуляторного производства. В процессе производства произошло нарушение работы конвертировщика. Вследствие этого, на истца было наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора за неверное определение причины неисправности конвертировщика, однако, с самим приказом Ш. ознакомлен не был. Спустя несколько дней, истец был вновь привлечён к дисциплинарному взысканию в виде увольнения за неисполнение поручения и.о. технического директора производства по замене подшипника на линии сборки аккумуляторов. Истец считает, что приказ о привлечении его к дисциплинарному взысканию в виде выговора является незаконным, так как он верно определил причину сбоя работы конвертировщика – натяжение вакуумного ремня, причину истец устранил. Аналогично Ш. считает и в отношении приказа об увольнении, так как никаких поручений о замене подшипника на линии производства от и.о. технического директора производства истец не получал. День неисполнения поручения,

³⁷ Решение Жигулёвского городского суда от 09.03.2017 по иску Ш. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда // Архив Жигулёвского городского суда г.о. Жигулёвск. 2017 год. Гражданское дело №2-340/2017

указанный в приказе об увольнении, не соответствует действительности, так как данный день у Ш. был выходным.

Представитель ответчика Ф., действующая на основании доверенности, объяснила суду, что в приказе об увольнении Ш. ошибочно стоит дата, указанная и.о. техническим директором производства. Представитель настаивает на факте неисполнения истцом поручения и.о. технического директора, однако, конкретного и полного объяснения Ф. дать не может. На вопрос суда, привели ли действия Ш. к сбою производства и наступлению убытков организации, представитель ответчика также не смогла ответить.

В качестве примера объяснения лиц, участвующих в деле, можно привести следующее гражданское дело³⁸. Первым объяснение по делу дал помощник прокурора Б. Далее объяснение предоставил истец П. Истец пояснил, что работал на предприятии ответчика в должности смотрителя кладбища. Истец пояснил, что договор полной материальной ответственности с ним не заключался, проведенная ответчиком инвентаризация не соответствовала установленным правилам, не было составлено акта инвентаризации имущества организации, само имущество П. не передавалось.

Представитель ответчика Т. объяснил суду, что предприятием был вынесен приказ о проведении инвентаризации, при проведении которой выяснилось о недостатке материальных ценностей и имущества, вверенного истцу. Представитель ответчика пояснил, что П. не смог объяснить факт отсутствия вверенного ему имущества.

Заслушав объяснения лиц, участвующих в деле, суд переходит к определению последовательности дальнейшего исследования доказательств.

По общему правилу, исследование имеющихся доказательств начинается с допроса вызванных свидетелей по делу. Каждый свидетель приглашается в зал судебного заседания для дачи показаний. Председательствующий устанавливает личность свидетеля, место жительства, место работы или учебы.

³⁸ Решение Жигулёвского городского суда 04.12.2017 по иску П. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда // Архив Жигулёвского городского суда г.о. Жигулёвск. 2017 год. Гражданское дело №2-1602/2017

Далее происходит предупреждение свидетеля за дачу заведомо ложных показаний, о чем берется подписка и приобщается к протоколу судебного заседания. Председательствующий предлагает свидетелю правдиво изложить все известные ему обстоятельства по делу.

В гражданском деле по иску Ш. в качестве свидетелей были допрошены четыре лица, работающие на предприятии ответчика³⁹.

Первый свидетель пояснил, что занимает должность инженера-механика. С истцом знаком по работе. Ему известно, что на предприятии проходила переналадка линии с одного формата на другой. Свидетель присутствовал вместе с истцом и и.о. техническим директором в момент объявления и.о. техническим директором поручения о замене подшипника. Свидетель полагал, что поручение адресовано Ш., однако, истец поручение не выполнил, вместо него замену произвел другой наладчик.

Второй свидетель пояснил, что работает в должности и.о. технического директора. Ему известно о проведении работ по переналадке линии производства, так как сам технический директор курирует эти работы. Переналадку осуществлял истец, который лично выявил необходимость замены подшипника. Однако, в полномочия и.о. технического директора не входит поручение наладчику установок устранить выявленные дефекты. Данное поручение должен был дать инженер-механик, однако, свидетель не знает, давал ли поручение инженер-механик истцу или нет. В любом случае, по словам и.о. технического директора, замена подшипника произведена не была. Насчёт даты приказа о привлечении к дисциплинарному взысканию свидетель пояснил, что могла произойти ошибка, так как у Ш. был выходной.

Третий свидетель пояснил, что занимает должность начальника участка. С истцом знаком по работе. Ему известно о переналадке линии и о том, что истец осуществлял данные работы. Свидетель указал на факт присутствия истца в момент обсуждения вопроса о замене подшипника, однако, Ш.

³⁹ Решение Жигулёвского городского суда от 09.03.2017 по иску Ш. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда // Архив Жигулёвского городского суда г.о. Жигулёвск. 2017 год. Гражданское дело №2-340/2017

находился на расстоянии 2-х метров и мог не расслышать решение о замене подшипника из-за производственного шума. Также свидетель подтвердил, что замену подшипника произвел другой наладчик.

Последний свидетель пояснил, что занимает должность мастера. Свидетель подтвердил факт переналадки линии Ш. Однако, он точно не знает, слышал ли истец требование о замене подшипника, так как на вопрос мастера Ш. ответил отрицательно. Свидетель также пояснил, что выполнение работы по замене подшипника другому наладчику поручил именно он, так как истец был занят другой важной работой.

Завершив допрос свидетелей, суд переходит к исследованию письменных доказательств по делу. Председательствующий оглашает имеющиеся в деле письменные доказательства, которые предъявляются лицам, участвующим в деле, их представителям, а также, в случае необходимости, свидетелям, экспертам, специалистам. Лица, участвующие в деле, вправе дать пояснения относительно представленных доказательств.

В гражданском деле по иску Ш. председательствующим были оглашены следующие письменные доказательства: инструкция рабочего по профессии наладчик полуавтоматических установок аккумуляторного производства участка ремонта оборудования; объяснительная Ш.; служебная записка главного механика; объяснительная начальника участка; копия приказа об объявлении выговора Ш.; акт об отказе ознакомления Ш. с приказом об увольнении; копия приказа об увольнении истца⁴⁰.

Далее председательствующий предъявил письменные доказательства лицам, участвующим в деле. Истец Ш. пояснил суду, что в составленной им объяснительной отражен факт нарушения работы конвертировщика вследствие натяжения вакуумного ремня, которое произошло вследствие технических характеристик конвертировщика и было благополучно им устранено.

Представитель ответчика Ф. объяснила, что Ш. неоднократно не

⁴⁰ Решение Жигулёвского городского суда от 09.03.2017 по иску Ш. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда // Архив Жигулёвского городского суда г.о. Жигулёвск. 2017 год. Гражданское дело №2-340/2017

исполнял правила внутреннего трудового распорядка, в связи с чем игнорирование им требования о замене подшивника привело к вынесению руководством приказа об увольнении Ш.

В гражданском деле по иску П. председательствующим были оглашены следующие письменные доказательства: рабочая инструкция по профессии смотритель кладбища; приказ о проведении инвентаризации; инвентаризационная опись материальных ценностей; сличительная ведомость; объяснительная П.; копия приказа об увольнении П.; бухгалтерская справка и накладная на внутреннее перемещение материальных ценностей⁴¹.

Истец П. объяснил суду, что среди письменных доказательств отсутствует акт о результатах инвентаризации. Отсутствует документ, подтверждающий наличие материального ущерба, причиненного ответчику и перечень должностей, ответственных за сохранность материальных ценностей организации.

Представитель ответчика Т. объяснил, что подписи П. присутствуют на всех документах, составленных в ходе инвентаризации, тем самым истец подтвердил факт недостачи и свою вину в отсутствии материальных ценностей.

После исследования письменных доказательств, суд переходит к анализу вещественных доказательств. В отличие от письменных доказательств, которые подлежат оглашению в зале судебного заседания, вещественные доказательства осматриваются судом и предъявляются лицам, участвующим в деле. В отношении каждого предмета, служащего вещественным доказательством, учитываются его характеристики, позволяющие определить взаимосвязь с рассматриваемым делом. Если вещественное доказательство не может быть доставлено в зал судебного заседания ввиду его физических характеристик, суд выносит определение о проведении осмотра о месте. Лица, участвующие в деле, вправе давать пояснения суду относительно представленных вещественных доказательств.

⁴¹ Решение Жигулёвского городского суда от 04.12.2017 по иску П. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда // Архив Жигулёвского городского суда г.о. Жигулёвск. 2017 год. Гражданское дело №2-1602/2017

Исследование судом аудио- видеозаписи производится посредством прослушивания представленной записи в зале судебного заседания. Вся информация, содержащаяся в записи, заносится в протокол судебного заседания. После прослушивания лица, участвующие в деле, вправе давать пояснения относительно представленной аудио- видеозаписи. В случае, если кто-либо из лиц не расслышал или не успел усвоить информацию, содержащуюся в записи, она может быть повторно воспроизведена.

В процессе рассмотрения дела по существу у лиц, участвующих в деле, могут возникнуть опасения относительно подлинности представленных доказательств. Лица, участвующие в деле, вправе сделать заявление о подложности доказательств. Суд вправе удовлетворить поступившее ходатайство и вынести определения о назначении экспертизы и приостановлении производства по делу.

В гражданском деле от истца П. поступило ходатайство о назначении экспертизы, так как истец полагал, что на представленных ответчиком письменных доказательствах стоит не его подпись⁴². Суд удовлетворил ходатайство и вынес определения о назначении почерковедческой экспертизы и приостановлении производства по делу.

Однако, при назначении экспертизы зачастую возникают проблемы. Основная проблема заключается в постановке правильных, конкретных, последовательных вопросов эксперту при назначении экспертизы. Различные виды экспертиз требуют наличия специальных знаний и опыта. Соответственно, определить вид экспертизы представляется проблематичным. Как правило, лица, участвующие в деле и суд не располагают специальными знаниями и опытом проведения конкретной экспертизы.

Каждый вопрос должен опираться на конкретные обстоятельства гражданского дела, а ответ должен помочь установить обстоятельства, имеющие значение для дела. Запрещается ставить вопросы, решение которых

⁴² Решение Жигулёвского городского суда от 04.12.2017 по иску П. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда // Архив Жигулёвского городского суда г.о. Жигулёвск. 2017 год. Гражданское дело №2-1602/2017

отнесено к компетенции суда, например, определение виновности лица.

Часть 2 ст. 86 ГПК РФ предоставляет право включения экспертом в заключение выводов, имеющим значение для дела, по которым судом не были поставлены вопросы. Однако, в экспертном сообществе доминирует принцип: «каков вопрос, таков ответ»⁴³.

Л.А. Коростылёва отмечает, что в случае постановки некорректно сформулированных вопросов, данные вопросы будут носить лишь справочный характер и не должны ставиться на решение экспертизы⁴⁴.

Целесообразное решение проблемы постановки вопросов предлагает И.А. Блинков⁴⁵. Автор считает необходимым привлечение к участию в постановке вопросов эксперта, который будет проводить экспертизу. В процессуальном законодательстве отсутствуют положения об обсуждении вопросов с экспертом. Следовательно, ГПК РФ необходимо дополнить положениями, регламентирующими процесс подготовки к экспертизе, в том числе, право участия эксперта при постановке судом вопросов.

Необходимо разграничивать статус эксперта и специалиста в гражданском процессе. Специалист, в отличие от эксперта, оказывает консультационную помощь и техническое содействие при исследовании письменных, вещественных доказательств, воспроизведении аудио-видеозаписей. В свою очередь, эксперт наделен правом проводить экспертизу и представлять в суде письменное заключение.

Исследовав доказательства, суд предоставляет слово прокурору для вынесения заключения. В силу ч.3 ст.45 ГПК РФ, прокурор обязан давать заключение по делам о восстановлении на работе.

Далее председательствующий предоставляет участникам процесса право внести дополнения и объявляет рассмотрение дела по существу законченным и о переходе к прениям.

⁴³ Россинская Е.Р. Судебная экспертиза в гражданском, арбитражном, административном и уголовном процессе. 3-е изд., доп. – Москва: Норма, 2015. – с. 96

⁴⁴ Коростылёва Л.А. Требования к вопросам, решаемым судебно-бухгалтерской экспертизой // Вектор науки ТГУ, серия «Экономика и управление», 2010, №2 (2)

⁴⁵ Блинков И.А. Некоторые проблемы назначения судебной экспертизы по гражданским делам // Юридические науки: проблемы и перспективы: V Межд. научная конференция. – Казань: Бук, 2016. – с. 53-55

Судебные прения представляют часть судебного заседания, где лица, участвующие в деле, выступают с речью относительно рассмотренных обстоятельств. Последовательность выступлений в судебных прениях определяется процессуальным законодательством. Стоит отметить, что право последней реплики принадлежит ответчику или его представителю.

Окончив судебные прения, суд удаляется в совещательную комнату.

Таким образом, рассмотрение дела по существу является центральной частью судебного разбирательства, где происходит исследование обстоятельств, имеющих значение для дела, а также реализация всех принципов гражданского процесса. В самом начале рассмотрения дела по существу, судья предлагает сторонам заключить мировое соглашение или перейти к процедуре медиации, что подтверждает эффективность примирительных процедур, направленных на активное взаимодействие сторон по выработке взаимовыгодного решения. Порядок исследования доказательств в судебном заседании регламентирован ГПК РФ, однако, он носит диспозитивный характер. При определении порядка исследования, судья учитывает мнение лиц, участвующих в деле, а также других участников процесса, например, состояние здоровья свидетеля. При рассмотрении трудового спора по существу, внимание уделяется всем видам доказательств. Среди них особое место занимает экспертиза, назначаемая судом в случае заявления истца о подложности представленных ответчиком доказательств. Назначение экспертизы является эффективным средством доказывания, учитывая специфику трудового спора, где работодатель, в отличие от работника, располагает большим числом письменных доказательств. При изучении механизма проведения экспертизы, выявлена проблема постановки судом конкретных вопросов при назначении экспертизы. Предложен оптимальный выход – дополнение ГПК РФ нормой о возможности привлечения эксперта, который будет проводить экспертизу, к подготовке судом вопросов с целью оказания помощи в тех или иных областях науки, техники, ремесла и искусства.

2.2 Постановление суда первой инстанции

Постановление суда первой инстанции – это принятый судом письменный процессуальный акт, носящий индивидуально-конкретный характер, учитывающий нормы действующего законодательства и обязательный для исполнения.

Постановления суда первой инстанции обладают следующими признаками: выносятся только судом; направлены на разрешение конкретного дела; облечены в письменную форму; составлены на основе действующего законодательства; исполнение носит императивный характер.

Постановления суда первой инстанции разделяются на три вида: решение суда, определение суда, судебный приказ.

Решение суда – постановление суда первой инстанции, которым дело разрешается по существу. Решение суда является итогом судебного разбирательства, однако, существует исключение, указанное в ч.6 ст.152 ГПК РФ. Суд, руководствуясь поступившим от ответчика ходатайством, принимает решение об отказе в иске без исследования иных обстоятельств по делу.

Определение суда – постановление суда первой инстанции, которым дело не разрешается по существу. Определение направлено на оформление процессуальных действий и решение вопросов, имеющих место на стадиях гражданского судопроизводства. Исключение составляют определение о прекращении производства по делу и определение об оставлении заявления без рассмотрения, которые завершают разбирательство по делу, однако, не разрешают дело по существу.

Судебный приказ – постановление суда первой инстанции, вынесенное судьей единолично по заявлению о взыскании денежных сумм или истребовании движимого имущества от должника в случае, если их размер не превышает 500 000 рублей. Несмотря на схожесть в виде разрешения возникшего спора, имеется два существенных отличия приказа от решения. Первое – отсутствие рассмотрения дела по существу, так как судья

руководствуется лишь представленными письменными документами. Второе – структура судебного приказа отличается от структуры судебного решения.

В.В. Ярков перечисляет следующие требования, предъявляемые к судебному решению: «законность, соответствие нормам материального и процессуального права, опора на закон и юридическую силу нормативных актов, обоснованность, полнота, определенность судебного решения»⁴⁶.

Для вынесения решения по делу, председательствующий удаляется в совещательную комнату – помещение, в котором созданы необходимые условия для решения вопросов относительно каждого рассматриваемого дела. Данное процессуальное действие соответствует принципу тайны совещания судей, так как в совещательной комнате запрещается нахождение других лиц, кроме самих судей, рассматривающих дело. В случае коллегиального рассмотрения дела, принятие решения по обсуждаемым вопросам принимается большинством голосов. В случае единоличного рассмотрения дела, решение по поставленным вопросам принимает сам председательствующий, руководствуясь представленными в деле доказательствами, знаниями, внутренним убеждением и опытом.

М.К. Треушников считает, что в совещательной комнате суд должен ответить на следующие вопросы: «подтверждены ли имеющиеся в деле факты и на основании каких доказательств; какая норма материального права применима к подтвержденным фактам; каково решение дела в соответствии с законом; подлежит ли решение немедленному исполнению»⁴⁷.

Позиция, выдвинутая М.К. Треушниковым, соответствует принципам законности и обоснованности решения суда (ст. 195 ГПК РФ).

Особое внимание следует уделить структуре судебного решения. Решение суда состоит из вводной, описательной, мотивировочной и резолютивной частей.

Прежде чем приступить анализу частей судебного решения, необходимо

⁴⁶ Ярков В.В. Гражданский процесс. Учебник. 10-е издание, дополненное и переработанное. – Москва: Статут, 2017. – с. 388

⁴⁷ Треушников М.К. Гражданский процесс. Учебник. 6-е издание, переработанное и дополненное. Москва: Городец, 2018. – с. 382

обратиться к ФЗ от 22.12.2008 №262-ФЗ (ред. от 28.12.2017) «Об обеспечении доступа к информации о деятельности судов в Российской Федерации»⁴⁸. Так как при выполнении данной работы использовались материалы дел, рассмотренные Жигулёвским городским судом, следует руководствоваться положениями федерального закона в части идентифицирующей информации о лицах, участвующих в деле.

В соответствии со ч.3 ст. 15 ФЗ от 22.12.2008 №262-ФЗ, запрещается обнародование информации о фамилиях, именах, отчествах участников процесса, места их жительства, контактных телефонах, паспортных данных.

В вводной части решения суда должны быть указаны дата принятия решения; суд, принявший решение; фамилии и инициалы председательствующего судьи, прокурора, секретаря судебного заседания, сторон, представителей, заявленные требования.

Описательная часть решения суда должна содержать указание на требование истца, возражение ответчика и пояснения лиц, участвующих в деле.

В гражданском деле истец П. требовал восстановить его на работе, считал, что оснований увольнения по п.7 ч.1 ст. 81 ТК РФ не имеется, так как истец никаких материальных ценностей не получал⁴⁹. Инвентаризация, по мнению П., была проведена с многочисленными нарушениями, инвентаризационная комиссия фактически не действовала, акт инвентаризации составлен не был.

Представитель ответчика Т. против заявленных требований возражал, заявлял, что инвентаризация была проведена в полном объеме, по итогам инвентаризации был выявлен факт недостачи материальных ценностей, ответственность за недостачу лежит на П., так как последний расписывался на бухгалтерской справке и накладной, в которых перечислялись недосчитанные материальные ценности.

⁴⁸ Федеральный закон от 22.12.2008 №262-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности судов в РФ» (ред. от 28.12.2017) // <http://base.garant.ru/194582/>

⁴⁹ Решение Жигулёвского городского суда от 04.12.2017 по иску П. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда // Архив Жигулёвского городского суда г.о. Жигулёвск. 2017 год. Гражданское дело №2-1602/2017

В мотивировочной части решения суда должны быть изложены обстоятельства дела, установленные судом, доказательства, на которые опирается суд и нормы материального права, разрешающие дело.

В гражданском деле по иску П. суд, выслушав стороны, заключение прокурора, исследовав представленные доказательства, считает иск обоснованным и подлежащим удовлетворению⁵⁰.

В соответствии со ст.2, 22, 192 ТК РФ, работник имеет право на судебную защиту своих прав и законных интересов. Работодатель вправе применить к виновному работнику следующие виды дисциплинарных взысканий – замечание, выговор, увольнение.

В соответствии с п.7 ч.1 ст.81 ТК РФ, работодатель вправе уволить работника, обслуживающего материальные ценности в случае, если работодатель утратил доверие к данному работнику.

Основанием утраты доверия работодателя явился факт проведенной инвентаризации, по итогам которой работодатель недосчитался числящегося на балансе организации имущества. Ответственность за недостачу работодатель возложил на истца.

Суд обращает внимание на многочисленные нарушения порядка проведения инвентаризации. В п. 2.4-2.10 Приказа Минфина РФ от 13.06.1995 №49 (ред. от 08.11.2010) «Об утверждении методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств» раскрыт порядок инвентаризации⁵¹. В частности, перед началом инвентаризации, комиссия запрашивает приходные и расходные документы о движении материальных ценностей. Материально-ответственные лица дают расписки о том, что все материальные ценности, числящиеся на балансе организации, в наличии. В отношении списанного имущества делается соответствующая отметка. Проверка фактического наличия имущества производится с обязательным

⁵⁰ Решение Жигулёвского городского суда от 04.12.2017 по иску П. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда // Архив Жигулёвского городского суда г.о. Жигулёвск. 2017 год. Гражданское дело №2-1602/2017

⁵¹ Приказ Минфина РФ от 13.06.1995 №49 (ред. от 08.11.2010) «Об утверждении методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств» // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7152/

участием материально-ответственных лиц.

Со стороны ответчика не представлено доказательств того, что П. действительно участвовал в инвентаризации. Представитель ответчика – Т., будучи одним из членов инвентаризационной комиссии, не оспаривал факт, что при осмотре кладбища истец не присутствовал.

Таким образом, наличие либо отсутствие товарно-материальных ценностей в присутствии ответственного лица фактически не проводилось.

Ссылка представителя ответчика на договор материальной ответственности, инвентаризационные описи, сличительные ведомости не может быть принята судом, так как в данных документах стоят подписи не П., а другого лица. Данный факт подтверждается заключением эксперта, проводившим почерковедческую экспертизу. Представитель ответчика Т. указывал на многочисленные нарушения ФЗ от 31.05.2001 №73-ФЗ «О государственной судебно-экспертной деятельности в РФ»⁵². Однако, пояснить, в чём конкретно выразились нарушения, Т. не смог.

Работодатель неверно растолковал п.7 ч.1 ст.81 ТК РФ, по которому произвел увольнение работника. Факт проведенной инвентаризации и выявленной недостачи не может служить основанием утраты доверия к работнику, обслуживающему материальные ценности. В соответствии с ч.1 ст. 247 ТК РФ, работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения.

Ответчик не представил доказательств проведенной проверки, причин, повлекших недостачу, а также виновных действий истца, которые привели к утрате товарно-материальных ценностей.

Ссылка представителя ответчика на бухгалтерскую справку, а также накладную на внутреннее перемещение основных средств не может быть признана судом обоснованной. В соответствии п.258 Приказа Минфина РФ от 28.12.2001 №119н (ред. от 24.10.2016) «Об утверждении методических указаний по бухгалтерскому учету материально-производственных запасов»,

⁵² Федеральный закон от 31.05.2001 №73-ФЗ (ред. от 08.03.2015) «О государственной судебно-экспертной деятельности в РФ» // <http://base.garant.ru/12123142/>

прием на работу и увольнение осуществляется работодателем по согласованию с главным бухгалтером организации⁵³. В соответствии с п. 1.5 Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств, проведение инвентаризации обязательно при смене материально-ответственных лиц.

На представленных ответчиком документах отсутствует подпись главного бухгалтера организации, а также отсутствуют сведения о проведении инвентаризации при принятии истца на работу.

Руководствуясь ст. 394 ТК РФ, суд взыскивает с ответчика средний заработок истца за время вынужденного прогула. Средний заработок определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней, подлежащих оплате. Согласно справке, представленной ответчиком, средний дневной заработок П. составляет 968 рублей 46 копеек. Таким образом, в пользу истца подлежит взысканию средний заработок за время вынужденного прогула, который составляет 98 рабочих дней, в размере 94909 рублей 08 копеек.

В соответствии со ст. 211 ГПК РФ, немедленному исполнению подлежит решение суда о восстановлении на работе и выплате работнику заработной платы в течении трех месяцев. Следовательно, в пользу истца подлежит немедленному взысканию средний заработок за время вынужденного прогула, составляющий 67 рабочих дней, в размере 64886 рублей 82 копейки.

В соответствии с п. 38 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.11.2015 №50 «О применении судами законодательства при рассмотрении вопросов, возникающих в ходе исполнительного производства», решение суда о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению не позднее первого рабочего дня после дня поступления документа в службу приставов⁵⁴. Свидетельством исполнения решения суда о восстановлении на работе является

⁵³ Приказ Минфина РФ от 28.12.2001 №119н (ред. от 24.10.2016) «Об утверждении методических указаний по бухгалтерскому учёту материально-производственных запасов» // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_35543/

⁵⁴ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.11.2015 №50 «О применении судами законодательства при рассмотрении некоторых вопросов, возникающих в ходе исполнительного производства» // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189010/

отмена приказа об увольнении, а также квитанция банка о переводе работнику денежных средств, полагающихся ему за время вынужденного прогула.

В резолютивной части решения суда содержатся выводы суда об удовлетворении иска, либо отказе в удовлетворении иска, а также указание на оплату судебных расходов.

В гражданском деле по иску П., суд удовлетворил требования истца в полном объеме: признал приказ об увольнении незаконным, восстановил истца на работе в должности смотрителя кладбища, взыскал с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда, судебные расходы по оплате экспертизы и услуг представителя истца⁵⁵. Суд указал, что решение может быть обжаловано в течение месяца с момента изготовления решения в окончательной форме в виде апелляционной жалобы, подаваемой через Жигулёвский городской суд.

Гражданское дело по иску П. было обжаловано ответчиком в апелляционном порядке в Судебную коллегия по гражданским делам Самарского областного суда⁵⁶.

В ходе рассмотрения дела судом апелляционной инстанции от сторон поступило заявление об утверждении мирового соглашения.

Сторонами был представлен проект мирового соглашения, в соответствии с которым ответчик восстанавливает истца в должности смотрителя кладбища и выплачивает ему заработную плату за три месяца. В подтверждение указанных действий, ответчик предоставил приказ о восстановлении на работе от 05.12.2017 и квитанцию о перечислении П. денежной суммы в размере 64886 рублей 82 копейки. В свою очередь, истец отказывается от требований выплаты морального вреда, оплаты экспертизы и услуг представителя.

Таким образом, рассмотрев апелляционную жалобу, Судебная коллегия

⁵⁵ Решение Жигулёвского городского суда от 04.12.2017 по иску П. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда // Архив Жигулёвского городского суда г.о. Жигулёвск. 2017 год. Гражданское дело №2-1602/2017

⁵⁶ Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Самарского областного суда от 10.04.2018 по апелляционной жалобе на решение Жигулёвского городского суда от 04.12.2017 // Архив Жигулёвского городского суда г.о. Жигулёвск. 2017 год. Гражданское дело №2-1602/2017

по гражданским делам Самарского областного суда вынесла апелляционное определение, отменив решение Жигулёвского городского суда, утвердив мировое соглашение и прекратив производство по делу.

Апелляционное определение вступает в законную силу немедленно и может быть обжаловано в кассационном порядке в течение шести месяцев.

Неотъемлемым элементом судебного заседания является протокол. М.К. Треушников дает следующее определение протоколу: «протокол судебного заседания - процессуальный письменный документ, фиксирующий совершение процессуальных действий участниками процесса, имевших место в ходе судебного разбирательства»⁵⁷.

Протокол составляется в ходе каждого судебного заседания, а также вне судебного заседания, если производится отдельное процессуальное действие.

В случае, если лица, участвующие в деле, не согласны с содержанием протокола, они вправе в течение пяти дней со дня его подписания подать в письменной форме замечания на протокол. Поступившие замечания рассматривает подписавший протокол судья, который вправе как согласиться с замечаниями, так и вынести определение об их отклонении.

Рассмотрев порядок судебного рассмотрения трудовых споров, целесообразно обратиться к масштабной процессуальной реформе, целесообразность которой обсуждается с конца 2017 года.

В октябре 2017 Верховный Суд РФ принял постановление, в котором предложил внести существенные изменения в Гражданский процессуальный кодекс РФ, Арбитражный процессуальный кодекс РФ, Кодекс административного судопроизводства РФ⁵⁸.

В феврале 2018 законопроект был внесён в Государственную Думу. В настоящее время законопроект принят в первом чтении.

Законопроект направлен на внесение следующих изменений в

⁵⁷ Треушников М.К. Гражданский процесс. Учебник. 6-е издание, переработанное и дополненное. – Москва: Городец, 2018. – с. 384

⁵⁸ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 03.10.2017 №30 «О внесении в Государственную Думу Федерального Собрания РФ проекта федерального закона «О внесении изменений в ГПК РФ, АПК РФ, КАС РФ и отдельные законодательные акты РФ» // <http://www.consultant.ru/>

Гражданский процессуальный кодекс РФ.

1. Развитие внесудебных способов урегулирования споров (ст.3 ГПК РФ предлагается дополнить ч.4 «заявление подается в суд после соблюдения досудебного порядка урегулирования спора, если это предусмотрено федеральным законом для данной категории споров»).

2. Исключение термина «подведомственность» (название главы 3 предлагается изложить в следующей редакции «Глава 3 подсудность»). Аргументировано это тем, что институт подведомственности не соответствует современным правовым реалиям. В 1960-е годы хозяйственные споры между предприятиями рассматривали арбитражи, которые входили в систему исполнительных органов, следовательно, имела потребность их отграничения от судов.

3. Исключение договорной подсудности (ст. 32 ГПК РФ предлагается признать утратившей силу). Многие организации, в том числе кредитные, находятся в Москве и Санкт-Петербурге, следовательно, во многих договорах указывается, что возникший спор может быть передан на рассмотрение в суд по месту нахождения организации. Нагрузка на суды указанных городов возрастает в разы, что не способствует всестороннему рассмотрению дел.

4. Введение требования о наличии высшего юридического образования у лица, желающего стать представителем в суде (внесение соответствующих изменений в ст. 49 ГПК РФ). Одновременно с этим, предлагается ввести институт поверенного (дополнить ГПК РФ ст. 54.1). К поверенному предъявляется лишь требование о наличии полной дееспособности, однако, поверенный допускается к участию в деле только вместе с представителем лица, участвующего в деле. Основная функция поверенного состоит в получении адресованных лицу, участвующему в деле, судебных извещений и вызовов, копии судебных актов.

5. Предлагается дополнить ГПК РФ главой 14.1 «Примирительные процедуры». В частности, ч.2 новой ст. 153.1 ГПК РФ предоставляет сторонам право заключить мировое соглашение или обратиться к иным примирительным

процедурам, в том числе к процедуре медиации. Это подтверждает заинтересованность Верховного Суда РФ в развитии внесудебных процедур.

6. Отказ от описательной и мотивировочной частей судебного решения (ст. 199 ГПК РФ предлагается изложить в новой редакции). Решение суда может состоять только из вводной и резолютивной частей. Составление полного решения будет осуществляться в случае подачи лицами апелляционной жалобы, по инициативе суда, а также по 24 категориям дел. Стоит отметить, что по всем трудовым спорам составление полного решения будет обязательно.

Законопроект вызвал активное обсуждение среди экспертов. Полномочный представитель Правительства РФ в Конституционном, Верховном суде РФ М.Ю. Барщевский считает проект законопроекта важным и интересным⁵⁹. Заслуженный юрист РФ отметил, что, по его мнению, самым важным нововведением является требование наличия высшего юридического образования у представителя в суде. В рамках совершенствования законопроекта, М.Ю. Барщевский предлагает дополнительный барьер для лица, желающего стать представителем – сдача специального экзамена.

Председатель КА «Сазонов и партнеры», юрист В.Е. Сазонов отметил неоднозначность грядущих изменений, в частности, положение об отмене мотивировочной части решения суда⁶⁰. Адвокат отметил, что отказ суда от мотивировочной части является шагом, требующим внимательной проработки. Однако, увеличение с 9 до 24 категорий дел, по которым требуется обязательное включение мотивировочной части, по мнению В.Е. Сазонова, является положительным фактом, способствующим глубокому анализу происходящего.

Таким образом, постановление суда первой инстанции представляет собой принятый судом письменный процессуальный акт, носящий индивидуально-конкретный характер, учитывающий нормы действующего законодательства и обязательный для исполнения.

⁵⁹ Куликов В. Процесс ускоряется. Верховный суд России предлагает значительно усовершенствовать судебные процедуры // Российская газета, 2017, №7390 (224)

⁶⁰ Кузнецов Г. Адвокаты и юристы о поправках ВС к законопроекту об унификации процессуальных кодексов // Адвокатская газета, 2018, №10 (267)

Решение суда первой инстанции должно быть законным, соответствовать нормам материального и процессуального права, опираться на закон и юридическую силу нормативных актов, обоснованным и полным.

Решение суда по делу о восстановлении на работе имеет следующие особенности: подлежит немедленному исполнению; суд, рассматривающий дело, принимает решение о выплате истцу среднего заработка за время вынужденного прогула.

Особого внимания заслуживает законопроект о внесении изменений в ГПК РФ, АПК РФ и КАС РФ. Законопроект содержит коренные изменения процессуального законодательства, которые нуждаются в обсуждении экспертами и юристами. На данный момент, законопроект только предложен к рассмотрению в первом чтении. Объясняется это неоднозначной позицией в юридической среде по поводу принятия законопроекта. Имеются недостатки, требующие своевременного устранения. В любом случае, вышеуказанные изменения направлены на обеспечение единообразия процессуального законодательства, что свидетельствует о положительной динамике совершенствования законодательства.

Заключение

Исследовав в полном объеме тему «Судебное рассмотрение трудовых споров», можно подвести следующие итоги.

Трудовой спор представляет собой разногласия между работником и работодателем, которые стороны не смогли уладить путём переговоров. Причины трудовых споров носят объективный, либо субъективный характер. Переговоры являются эффективным внесудебным способом разрешения трудовых споров, однако, в случае неудачи их проведения, стороны обращаются в компетентный юрисдикционный орган. Дела о восстановлении на работе обязан рассматривать только городской (районный) суд. На стадии возбуждения гражданского дела по трудовому спору, а именно при подаче искового заявления по делам о восстановлении на работе, истец должен учитывать месячный срок на обращение в суд. Как показала приведенная практика, пропустив срок исковой давности, а также не имея явных уважительных причин, истец рискует получить отказ в удовлетворении иска.

Подготовка дела к судебному разбирательству направлена на решение трёх основных задач: определение предмета доказывания и доказательств по делу; определение состава лиц, участвующих в деле и других участников; примирение сторон.

Специфичность предмета доказывания и доказательств по трудовым спорам вызывает активное обсуждение вопросов по внедрению трудовых судов в России, а также принятию Трудового процессуального кодекса. Несмотря на привлекательность, были выявлены проблемы, связанные с воплощением задуманного на практике. В первую очередь – возможное нарушение единства судебной системы и крупные финансовые затраты, непозволительные в условиях непростой экономической ситуации. Предложен оптимальный вариант решения проблемы – создание в судах профессиональных составов судей, рассматривающих только трудовые споры, а также внесение в ГПК РФ главы, посвящённой судебному рассмотрению и разрешению трудовых споров.

Неравенство сторон трудового спора – работника и работодателя создаёт благоприятные условия работодателю для злоупотребления правами, например, в области представления фальсифицированных доказательств. Предложен оптимальный вариант решения проблемы – осуществление судьёй действий при подготовке дела к судебному разбирательству, направленных на предупреждение работодателя о наступлении уголовной ответственности за фальсификацию доказательств.

В целях примирения сторон трудового спора, законодатель предусмотрел возможность проведения процедуры медиации. Однако, процедура медиации остаётся непопулярным способом решения трудового спора. Главная причина заключается в недостаточной информированности граждан о преимуществах обращения к медиации. Решением проблемы является активная работа по продвижению медиации в правовую жизнь общества.

Рассмотрение дела по существу является центральной частью судебного разбирательства, где происходит исследование обстоятельств, имеющих значение для дела, а также реализация всех принципов гражданского процесса. В начале заседания судья предлагает сторонам заключить мировое соглашение или перейти к процедуре медиации, что подтверждает эффективность примирительных процедур, направленных на активное взаимодействие сторон по выработке взаимовыгодного решения. Порядок исследования доказательств в судебном заседании регламентирован ГПК РФ, однако, он носит диспозитивный характер. При определении порядка исследования, судья учитывает мнение лиц, участвующих в деле, а также других участников процесса, например, состояние здоровья свидетеля. При рассмотрении трудового спора по существу, внимание уделяется всем видам доказательств. Среди них особое место занимает экспертиза, назначаемая судом в случае заявления истца о подложности представленных ответчиком доказательств. Назначение экспертизы является эффективным средством доказывания, учитывая специфику трудового спора, где работодатель, в отличие от работника, располагает большим числом письменных доказательств. При

изучении механизма проведения экспертизы, выявлена проблема постановки судом конкретных вопросов при назначении экспертизы. Предложен оптимальный выход – дополнение ГПК РФ нормой о возможности привлечения эксперта, который будет проводить экспертизу, к подготовке судом вопросов с целью оказания помощи в тех или иных областях науки, техники, ремесла и искусства.

Постановление суда первой инстанции представляет собой принятый судом письменный процессуальный акт, носящий индивидуально-конкретный характер, учитывающий нормы действующего законодательства и обязательный для исполнения.

Постановления суда первой инстанции разделяются на три вида: решение суда, определение суда, судебный приказ. Решение суда первой инстанции должно быть законным, соответствовать нормам материального и процессуального права, опираться на закон и юридическую силу нормативных актов, обоснованным и полным.

Решение суда по делу о восстановлении на работе имеет следующие особенности: подлежит немедленному исполнению; суд, рассматривающий дело, принимает решение о выплате истцу среднего заработка за время вынужденного прогула.

Особого внимания заслуживает законопроект о внесении изменений в ГПК РФ, АПК РФ и КАС РФ. Несмотря на имеющиеся недостатки, законопроект направлен на обеспечение единообразия процессуального законодательства, что свидетельствует о положительной динамике развития законодательства.

Таким образом, рассмотрение трудовых споров не теряет своей актуальности в силу наличия проблем, требующих серьезного обсуждения как со стороны экспертного сообщества, так и со стороны граждан.

Список используемой литературы

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ) // СПС Консультант Плюс
2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 №138-ФЗ (ред. от 03.04.2018) // СПС Консультант Плюс
3. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.09.1994 №51-ФЗ часть 1 (ред. от 18.04.2018) // СПС Гарант
4. Налоговый кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 №146-ФЗ (ред. от 23.04.2018) // СПС Гарант
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // СПС Гарант
6. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 №63-ФЗ (ред. от 23.04.2018) // СПС Консультант Плюс
7. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // СПС Гарант
8. Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2010 №193-ФЗ (ред. от 23.07.2013) // СПС Консультант Плюс
9. Федеральный закон «О государственной судебно-экспертной деятельности в Российской Федерации» от 31.05.2001 №73-ФЗ (ред. от 08.03.2015) // СПС Гарант
10. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 №402-ФЗ (ред. от 31.12.2017) // СПС Гарант

11. Федеральный закон «Об обеспечении доступа к информации о деятельности судов в РФ» от 22.12.2008 №262-ФЗ (ред. от 28.12.2017) // СПС Гарант

12. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 (ред. от 10.12.2016) №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // СПС Консультант Плюс

13. Постановление Правительства РФ от 26.02.1997 №222 (ред. от 27.07.1998) «О программе социальных реформ в РФ на период 1996-2000 годов» // СПС Консультант плюс

14. Приказ Минфина РФ от 13.06.1995 №49 (ред. от 08.11.2010) «об утверждении методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств» // СПС Консультант Плюс

Специальная литература

15. Агафонова Г.А., Гусов К.Н., Егорова О.А. Судебная практика по трудовым спорам. Практическое пособие. 2-е издание. – Москва: Проспект, 2015. – 336 с.

16. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников. Учебное пособие. Москва: Деловой двор, 2011. – 320 с.

17. Беспалов Ю.Ф., Егорова О.А. Комментарий к Гражданскому процессуальному кодексу РФ. 2-е изд., пер. и доп. – Москва: Проспект, 2017. – 736 с.

18. Блинков И.А. Некоторые проблемы назначения судебной экспертизы по гражданским делам // Юридические науки: проблемы и перспективы: V Межд. научная конференция. – Казань: Бук, 2016. – 132 с.

19. Буянова М.О. Трудовые споры. Учебно-практическое пособие. – Москва: Проспект, 2014. – 304 с.

20. Буянова М.О. Проблемы доказательств и доказывания при

рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Трудовое право, 2014, №3

21.Гейхман В.Л., Дмитриева И.К., Мацкевич О.В. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата. 2-е изд., пер. и доп. – Москва: Юрайт, 2018. – 382 с.

22.Долгова А.И. Необходимость введения специализированных трудовых судов в России: за и против // Записки Казанского университета, 2012, №3

23.Егорова О.А., Беспалов Ю.Ф. Настольная книга судьи по трудовым делам. Учебно-практическое пособие. – Москва: Проспект, 2013. – 248 с.

24.Ершова Е.А. Трудовое право в России. – Москва: Статут, 2009. – 620 с.

25.Клейменова М.О. Особенности рассмотрения отдельных категорий дел в гражданском процессе. – Москва: Синергия, 2013. – 446 с.

26.Коростылёва Л.А. Требования к вопросам, решаемым судебно-бухгалтерской экспертизой // Вектор науки ТГУ. Серия «Экономика и управление», 2010, №2 (2)

27.Костян И.А., Пискарев И.К., Шеломов Б.О. О специализированных судах по трудовым делам и Трудовом процессуальном кодексе РФ // Хозяйство и право. – М., 2003, №8

28.Кротова Л.М., Мурзина Е.А. Особенности деятельности судьи при рассмотрении дел по трудовым спорам о восстановлении на работе. // Администратор суда №1. – Москва: Юрист, 2014. – 54 с.

29.Куликова М.А., Решетникова И.В. Процессуальные особенности рассмотрения отдельных категорий дел в гражданском судопроизводстве: учебно-практическое пособие. – Москва: Юстиция, 2017. – 204 с.

30.Куруной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: научно-практическое пособие. – Москва: Юстицинформ, 2010. – 192 с.

31.Куруной А.М., Дмитриева И.К. Трудовое право России. Учебное пособие. – Юстицинформ, 2011. – 792 с.

32.Куруной А.М. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. 3-е изд., пер. – Москва: Норма, 2015. – 848 с.

33.Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Учебник в 2

томах. Том 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – Москва: Статут, 2009. – 1151 с.

34. Маврин С.В., Жилин Г.А., Коробченко В.В. Настольная книга судьи по трудовым спорам. – Москва: Проспект, 2011. – 296 с.

35. Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. 7-е изд., исп., доп., пер. – Москва: Контракт, 2015. – 1272 с.

36. Петров А.Я. Трудовые споры. Вопросы теории и судебная практика. Учебно-практическое пособие. – Москва: Проспект, 2017. – 584 с.

37. Пискарев И.К. Особенности рассмотрения и разрешения отдельных категорий гражданских дел. – Москва: Проспект, 2015. – 728 с.

38. Пресняков М.В. Чаннов С.Е. Трудовое право России. – Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. – 288 с.

39. Рашидова А.И., Рачкова А.О. Медиация в трудовых спорах // Актуальные проблемы российского права, 2017, №12

40. Россинская Е.Р. Судебная экспертиза в гражданском, арбитражном, административном и уголовном процессе. 3-е изд., доп. – Москва: Норма, 2015. – 736 с.

41. Семенова Е.А. Практическое руководство для юрисконсульта. – Москва: Юстицинформ, 2018. – 352 с.

42. Смирнов О.В., Снигирева И.О. Трудовое право. Учебник. – Москва: Проспект, 2008. – 608 с.

43. Тихомиров М.Ю. Незаконное увольнение. Практическое пособие, 2-е изд., пер., доп. – Москва: Тихомиров, 2015. – 64 с.

44. Треушников М.К. Гражданский процесс. Учебник. 6-е изд., пер., доп. – Москва: Городец, 2018. – 832 с.

45. Федин В.В. Трудовые споры. Теория и практика. Учебно-практическое пособие для ВУЗов. – Москва: Юрайт, 2015. – 527 с.

46. Фокин М.А. Курс доказательственного права. Гражданский процесс. Арбитражный процесс. – Москва: Статут, 2014. – 496 с.

47. Ярков В.В. Гражданский процесс. Учебник. 10-е изд., пер., доп. –

Москва: Статут, 2017. – 702 с.

Материалы юридической практики

48.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации трудового кодекса РФ» // СПС Консультант Плюс

49.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // СПС Гарант

50.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.09.2015 №43 (ред. от 07.02.2017) «О некоторых вопросах, связанных с применением норм Гражданского кодекса РФ об исковой давности» // СПС Консультант Плюс

51.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 19.12.2003 №23 (ред. от 23.06.2015) «О судебном решении» // СПС Гарант

52. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.11.2015 №50 «О применении судами законодательства при рассмотрении некоторых вопросов, возникающих в ходе исполнительного производства» // СПС Консультант Плюс

53.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 03.10.2017 №30 «О внесении в Государственную Думу Федерального Собрания РФ проекта федерального закона «О внесении изменений в ГПК РФ, АПК РФ, КАС РФ и отдельные законодательные акты РФ» // СПС Консультант Плюс

54.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.05.2018 №14 «О внесении в Государственную Думу Федерального Собрания РФ поправок к федеральному закону №383208-7 «О внесении изменений в ГПК РФ, АПК РФ, КАС РФ и отдельные законодательные акты РФ» // СПС Консультант Плюс

55.Решение Жигулёвского городского суда от 24.10.2017 по иску А. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда // Архив Жигулёвского городского

суда г.о. Жигулёвск. 2017 год. Гражданское дело №2-2052/2017

56.Решение Жигулёвского городского суда от 09.03.2017 по иску Ш. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда // Архив Жигулёвского городского суда г.о. Жигулёвск. 2017 год. Гражданское дело №2-340/2017

57.Решение Жигулёвского городского суда от 04.12.2017 по иску П. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда // Архив Жигулёвского городского суда г.о. Жигулёвск. 2017 год. Гражданское дело №2-1602/2017

58.Определение Жигулёвского городского суда от 04.08.2017 по иску М. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда // Архив Жигулёвского городского суда г.о. Жигулёвск. 2017 год. Гражданское дело №2-1285/2017

59.Апелляционное определение Судебной Коллегии по гражданским делам Самарского областного суда от 10.04.2018 по апелляционной жалобе на решение Жигулёвского городского суда от 04.12.2017 // Архив Жигулёвского городского суда г.о. Жигулёвск. 2017 год. Гражданское дело №2-1602/2017